

REGULACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN COSTA RICA: ANÁLISIS DEL QUEHACER LEGISLATIVO Y LAS SENTENCIAS JUDICIALES (2023-2024)¹

REGULATION OF DIGITAL PLATFORM WORK IN COSTA RICA: AN ANALYSIS OF LEGISLATIVE ACTION AND JUDICIAL RULINGS (2023-2024)

Fernando José Méndez-Castellanos*

Tipo de documento: artículo académico

Fecha de ingreso: 23/04/2025 • Fecha de aceptación: 04/11/2025

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo analizar los alcances de la legislación laboral actual y las sentencias judiciales en la protección laboral y la regulación del trabajo en plataformas tecnológicas masificadas de transporte y repartición, como es el caso emblemático de Uber y Didi, en el periodo de 2023-2024. Se evidencian, por medio de un análisis documental, las palpables deficiencias en la creación de políticas públicas para la protección jurídica de quienes trabajan en plataformas digitales, quienes enfrentan situaciones de precariedad laboral ante la complaciente inacción del Estado y sus instituciones.

Palabras clave: plataforma digital, digitalización, derecho laboral, norma de trabajo, política gubernamental

ABSTRACT

This article aims to analyze the scope of current labor legislation and court rulings on labor protection and work regulation in large-scale technological platforms for

1 Este artículo fue presentado en forma de ponencia en la Conferencia Juvenil Internacional de «Ética en la era de la digitalización y la inteligencia artificial», organizada por la Universidad Estatal de Moscú, entre el 24 y el 25 de abril de 2025, con el título de “Analysis of public policies addressing the precarization and uberization of work in Costa Rica’s digital platform economy during 2023 and 2024”.

* Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.
fernando.mendez.castellanos@est.una.ac.cr
<https://orcid.org/0009-0001-6590-5789>

transportation and delivery services, with Uber and DiDi serving as emblematic cases, in the period of 2023-2024. Through a rigorous documentary analysis, the study reveals the clear shortcomings in the development of public policies aimed at ensuring legal protection for platform workers, who face conditions of labor precariousness amid the complacent inaction of the State and its institutions.

Keywords: digital platforms, digitization, labour law, labour standards, government policy

1. INTRODUCCIÓN

Desde los albores del siglo XXI, las plataformas tecnológicas de transporte y repartición han transformado de manera significativa la economía global. Tanto en el hemisferio norte como en el hemisferio sur, estas apps han sido responsables de la propagación de un modelo empresarial que implantó de manera definitiva nuevos mecanismos transnacionales para organizar, controlar y explotar digitalmente una multitud cada vez más extensa y disgregada de fuerza de trabajo mundial. La economía digital ha inaugurado, de esta forma, una nueva era del trabajo en América Latina, que reta las formas típicas de trabajo reguladas en los estados nacionales (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2021) e instaura, en cambio, esquemas laborales más fragmentados y discontinuos que operan en una especie de zona gris del derecho laboral.

Las plataformas digitales, de acuerdo con Da Silva y Núñez (2021), son “un modelo de negocios habilitado por la tecnología que crea valor al facilitar intercambios entre dos o más grupos interdependientes” (p. 10) y que, en su modelo transaccional, “conectan usuarios con productores, facilitan la realización de transacciones y permiten a las empresas compartir información para fortalecer la colaboración o la innovación en productos y servicios” (p. 10). En otras palabras, las plataformas son consideradas entidades neutras que cumplen un papel únicamente mediático entre productores, empresarios y consumidores, asumiendo exclusivamente la responsabilidad de sostener un espacio tecnológico de intercambio democrático entre actores económicos horizontales que ofrecen y demandan servicios.

No obstante, a pesar de esta difundida concepción democratizadora con la que frecuentemente se defiende a estas tecnologías como soluciones al desempleo en la región —una idea ampliamente defendida por la Cámara de Comercio de Costa Rica (CCCR) (Ramírez, 2024) y diversos sectores empresariales del país— es necesario destacar que, a nivel regional y nacional, hay un creciente consenso en las producciones académicas de las ciencias sociales acerca de la precarización de las condiciones laborales acarreadas en este modelo de negocios, especialmente para quienes trabajan en apps de servicios de repartición y transporte a destajo como Uber y Didi (Hidalgo y Salazar, 2020; Artavia-Jiménez et al., 2020; Velásquez, 2021; Radetich, 2022; Haidar y Garavaglia, 2022; Artavia-Jiménez et al., 2023; Hualde, 2024; Mora et al., 2024; Jiménez-Barboza, 2025), que se exponen a situaciones de informalidad y riesgo sin garantías laborales ni protección social.

Aunado a lo anterior, como señalaron Mora et al. (2024), el modelo laboral engendrado por las plataformas digitales deviene en un nuevo reto para la institucionalidad y la legislación vigente, que ahora enfrenta cambios inusitados que desbordan los alcances de los sistemas de protección social, el Código de Trabajo, las relaciones reguladas obrero-patronales, la organización sindical y los sistemas de tributación pública: estas apps retan las formas tradicionales de trabajo asalariado y las remplazan con un modelo difuso y ultraflexible de trabajo a destajo que esconde, bajo un mantra de independencia, una situación de subordinación. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021), este nuevo modelo muestra diferencias importantes en relación con el trabajo tradicional, es decir, el

regulado en el Código de Trabajo, por lo que constituye una forma de trabajo atípica en la que las personas trabajadoras entablan, de acuerdo con los términos y condiciones de las plataformas, “vínculos de tipo civil y no laboral” que los privan de derechos básicos.

Este carácter disruptivo de las plataformas, ya señalado por Drapalova y Wegrich (2024), que fuerza los esquemas regulatorios jurídicos e institucionales de los estados a doblegarse ante las nuevas realidades sociolaborales creadas por este modelo de negocios, tiene, no obstante, límites importantes: los países pueden reforzar su legislación para ampliar su cobertura y la de los derechos laborales al trabajo en plataforma, poniendo así límites a estas empresas. Un ejemplo de esto es España, donde luego de que el Tribunal Supremo resolvió que existía un vínculo laboral entre los repartidores y las empresas de plataformas, se aprobó en 2021 una ley que reconocía plenamente la presunción de laboralidad en el sector del *delivery* (Lahera y Riesco-Sanz, 2024), estableciendo por primera vez obligaciones patronales de protección social y salario mínimo a las empresas, así como también permitiendo que las personas repartidoras y sus representantes conozcan el funcionamiento de los sistemas de inteligencia artificial y gestión algorítmica del trabajo de las plataformas, que cuentan ahora con supervisión humana.

En América Latina, otros dos países destacaron recientemente por mostrar un quiebre con la narrativa empresarial de las plataformas en torno al auto-emprendimiento, que invisibiliza lo que en realidad es un trabajo por cuenta ajena. El caso pionero de Chile en 2022, por ejemplo, marcó un importante precedente latinoamericano en la regulación del trabajo en plataformas, reconociendo tanto para personas repartidoras como conductoras derechos laborales mínimos, tales como la seguridad social, la entrega de indumentaria para protección personal, seguro para daños, derecho a desconexión, salario mínimo y derecho a la sindicalización y la negociación colectiva (FLACSO, 2025). México, por su parte, implementó en 2025 el plan piloto de una reforma a la Ley Federal del Trabajo (García, 2025), que

obligará a las empresas al cumplimiento de derechos laborales, como la seguridad social, la protección contra riesgos laborales y el aguiñado para las personas conductoras y repartidoras que obtengan remuneraciones superiores al salario mínimo.

Contrario a esta tendencia, Costa Rica ha mostrado reiteradamente su desinterés en ajustar el aparato jurídico e institucional del Estado al cambiante escenario sociolaboral del país y en extender la cobertura del derecho laboral a las personas trabajadoras de la economía digital. Si bien, en 2024 fueron dictaminados en la Asamblea Legislativa los primeros proyectos de ley para regular las plataformas digitales, la protección laboral y jurídica de las personas trabajadoras no ha sido una prioridad dentro de estos. De manera aún más grave, diez años después de la llegada de Uber al país, Costa Rica no solo ha sido incapaz de consolidar una normativa que garantice la cobertura de derechos laborales básicos en la economía de plataformas, sino que, incluso a nivel internacional, el país ha mostrado oposición a la realización de convenios multilaterales en la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT) (Núñez, 2025) para regular laboralmente este sector.

La presente investigación pretende, ante todo, hacer una contribución a la literatura académica sobre plataformas digitales desde una perspectiva que no ha sido común en Costa Rica hasta la fecha, salvo por investigaciones más exploratorias como las de Espinoza y Matarrita (2021). En este caso, se busca realizar un énfasis no tanto en las problemáticas del trabajo en plataformas como sí en las estrategias regulatorias que, desde los Poderes de la República y las instituciones del Estado, buscan abordar u omitir esta realidad, especialmente en los diseños de la política pública —aún incipiente— desde el plenario y el Ejecutivo. Las políticas públicas se definen, de acuerdo con Aguilar y Lima (2009), como acciones dirigidas desde el Estado y sus instituciones hacia la sociedad para construir “cursos de acción destinados a la solución de problemas” (p. 5), conformando “un conjunto de acciones intencionales y causales, orientadas a la

realización de un objetivo de interés/beneficio público, cuyos lineamientos de acción, agentes, instrumentos, procedimientos y recursos se reproducen en el tiempo de manera constante y coherente” (p. 7) para resolver un problema social.

Este último punto es importante, debido a que, si bien “las políticas son cursos de acción destinados a la solución de problemas” [también es cierto que en la formulación de políticas] “el no hacer nada es una acción que se tiene que tomar en consideración y poner en práctica o no” (Aguilar y Lima, 2009, p. 5). En este sentido, se toman en cuenta para esta investigación los proyectos de ley presentados y dictaminados en 2023 y 2024 que esbozan, en materia regulatoria, cursos de (in)acción, de resolución y de omisión, ante una problemática social, en este caso, el trabajo en plataformas de reparto y transporte. Finalmente, se expondrán las contradicciones que se presentan entre las resoluciones de instancias judiciales y las acciones emprendidas desde el plenario en cuanto a la presunción de laboralidad dentro de la economía de plataformas.

2. METODOLOGÍA

El presente análisis se sustenta en el uso sistematizado de fuentes oficiales de diferentes instituciones y poderes del Estado en materia laboral y de reglamentación del trabajo en plataformas digitales entre 2023 y 2024, especialmente en lo que atañe a los proyectos de ley y las sentencias judiciales que han sido formulados en esos años por distintas instancias competentes en estas áreas, como la Asamblea Legislativa y el Juzgado de Trabajo del Tercer Circuito Judicial de San José. Simultáneamente, se llevó a cabo una importante búsqueda de referentes teóricos y empíricos en Costa Rica y América Latina que han tratado la precariedad laboral en la economía de plataformas, así como también investigaciones regionales en torno al cambiante escenario sociolaboral latinoamericano. A su vez, la investigación también incorpora informes institucionales y académicos que permiten dar una perspectiva holística en relación con la actual situación socioeconómica y legal de las personas

trabajadoras de plataformas digitales en el país y evaluar los vacíos en la atención de las problemáticas que enfrentan.

3. EN LOS BORDES DEL DERECHO LABORAL: ENTRE LA PRECARIEDAD Y EL CONTROL ALGORÍTMICO

De acuerdo con autores como Viales (2025) y Palacio (2025), es importante situar la economía de plataformas en una tendencia sintomática de una crisis más amplia que experimenta el trabajo en América Latina, acompañada de transformaciones neoliberales que han tenido lugar en las últimas décadas y que han sido responsables de la erosión, impulsada desde los altos estratos políticos, de los derechos laborales adquiridos a lo largo del siglo XX, que se ven debilitados por procesos de flexibilización del mercado laboral que acarrear el crecimiento de la informalidad y la marginalidad. Es en este contexto que el capitalismo de plataformas pone en jaque los marcos regulatorios nacionales e internacionales que tutelaban el derecho laboral, ante un nuevo panorama mayormente mediado por la inteligencia artificial y las redes, que según Palacio (2025) acentúa la discrepancia entre el “trabajo” y el “derecho del trabajo”: el primero evoluciona y el segundo se estanca.

La uberización, gestada en las entrañas del Silicon Valley, nace en el marco la crisis económica internacional de 2008 y sigue en la actualidad alimentándose de las crisis: desbordando los alcances de la legislación laboral y la institucionalidad existentes, da una estocada final a un prototipo de trabajo formal clásico, propio del capitalismo de la revolución industrial europea y norteamericana, que convive ahora con “esquemas de descentralización, tercerización, y producción en red, que promueven relaciones laborales más flexibles, dinámicas y móviles” (Palacio, 2025, p. 5). La idea de la subordinación, antaño el fundamento básico del derecho laboral, es opacada hoy por formas cada vez más fragmentarias y atípicas de trabajo que inauguran nuevos e inéditos retos para Costa Rica y el resto de la región: se está ante una crisis de adaptabilidad de los aparatos jurídicos e institucionales frente a

nuevos esquemas laborales que son cada vez más difusos y amorfos.

Por otro lado, lo que realmente ocurre en este trabajo difiere significativamente del discurso empresarial de independencia y flexibilidad: la precariedad a la se exponen las personas conductoras y repartidoras de Uber y otras empresas está, de hecho, estrechamente vinculada con los mecanismos de explotación del trabajo construidos en torno a la figura del trabajador autónomo y emprendedor, que permiten justificar la irresponsabilidad patronal de las empresas y la explotación de mano de obra barata sin establecer una relación legal y contractual. Estas plataformas emplean, de acuerdo con Radetich (2022), una minuciosa “ingeniería verbal y jurídica” (p.118) con la que se “niega la relación laboral con la fuerza de trabajo mundial que le asegura a las corporaciones su robusto flujo de ganancias” (p. 115), eliminando de manera absoluta la figura del trabajador de su discurso y difundiendo en su lugar la ilusoria noción de que son una “corporación sin trabajadores (el sueño realizado del capital)” para eximirse de responsabilidades sociales y laborales mínimas.

Como destacó la misma OIT (2021), la persona trabajadora enfrenta límites importantes que son impuestos unilateralmente por las plataformas, como la modalidad del cobro del servicio, las tarifas, el seguimiento de las horas de conexión, la tasa de aceptación de pedidos y la posibilidad de evaluar y excluir trabajadores de las apps, por lo que “existe una dependencia frente a la principal herramienta de trabajo —el software desarrollado por la plataforma— para cumplir la labor, y se cuestiona el carácter de trabajadores independientes de los reparadores” (2021, p. 106). Más concretamente, estas plataformas tienen incidencia real en la organización y la dirección del trabajo: no son intermediarias esporádicas entre clientes y personas trabajadoras, sino que gestionan y evalúan algorítmicamente el desempeño y el rendimiento de estas para asignarles más viajes o penalizarlas, controlando además sus tareas, tarifas y formas de operación.

De esta forma, la precarización en la economía digital se entiende como un proceso

de flexibilización y degradación del modelo convencional de trabajo, de base legal y contractual, en el que la relación laboral es ocultada y negada a través de eufemismos o vacíos jurídicos que permiten a las empresas apropiarse de una fuerza de trabajo barata sin tener que establecer un vínculo patronal directo con esta, exponiendo a las personas trabajadoras a situaciones de alta vulnerabilidad, desprotección legal, inestabilidad laboral y riesgo individualizado (Hidalgo y Salazar, 2020; Radetich, 2022; Mora et al., 2024; Hualde, 2024). Uber, por su parte, es tan solo un caso específico de explotación transnacional del trabajo no regulado, y cuando se habla de un proceso andante de uberización del trabajo no se debe estrechar la mirada a la aparente particularidad de este modelo laboral y empresarial emblemáticamente representado por Uber; por el contrario, como plantearon Haidar y Garavaglia (2022), debe entenderse por “uberización” del trabajo su extensión masificada por medio de otras empresas platformizadas de capital extranjero.

Empresas digitales como Uber, Glovo y Didi promueven, en este sentido, una democratización del trabajo —el informal y el de las zonas grises, con remuneraciones paupérrimas y sin reconocimiento de la relación subordinada y laboral— a la vez que generan cuantiosas ganancias que acumulan en paraísos fiscales de países centrales del capitalismo internacional (Radetich, 2022; Mora et al., 2024). Análogamente, los deficientes servicios de transporte público, la violencia de las ciudades, la desigualdad, las altas tasas de desempleo y la infraestructura urbana —construida con fondos públicos— de los países periféricos son usufruidas por plataformas para poner en práctica nuevos mecanismos tecnológicos de exacción del trabajo de sus subordinados vía software (Radetich, 2022), sin tener cargas contributivas ni responsabilizarse legalmente de las personas conductoras y repartidoras que se encuentran en una situación de control y subordinación algorítmica (Mora et al., 2024) hacia estas apps.

4. LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRANSPORTE Y REPARTICIÓN EN COSTA RICA

Desde la llegada de Uber al país en 2015, las plataformas digitales de transporte y repartición han adquirido un peso innegable en la economía y en la cotidianidad urbana costarricense, a la vez que su uso no ha hecho más que generalizarse dentro de la Gran Área Metropolitana (GAM). De acuerdo con el Centro de Investigación en Comunicación (CICOM), para 2024 el porcentaje de personas que utilizaron Uber alcanzó el 30% de la población, superando el 24% de 2023, y un 18% usaron Didi, mientras que las aplicaciones de entrega de comida y bienes como Uber Eats o Rappi fueron utilizadas por un 23% de la población. En todos los casos, como mostraron Brenes et al. (2024), el uso de plataformas digitales estuvo excesivamente concentrado en el Valle Central y las personas usuarias destacan por un alto nivel educativo, particularmente en educación superior, con un rango de edad de entre 18 y 34 años.

En Costa Rica, los estudios sobre la precarización laboral en plataformas digitales han tomado un importante impulso en los últimos años, destacando aportes como los de Artavia et al. (2020, 2023), Velásquez (2021) y Jiménez-Barboza (2025), que evidenciaron de manera contundente la vulnerabilidad, desprotección y riesgo que caracterizan la actividad laboral precaria de las personas trabajadoras de plataformas: es claro que el esquema laboral propugnado por el modelo de negocios de la uberización en Costa Rica tiene consecuencias negativas en las condiciones de trabajo y de vida de las personas conductoras y repartidoras, a la vez que subvierte las normativas y leyes encargadas de velar por su bienestar.

En este sentido, Artavia et al. (2020) muestran que, de las cerca de 28 000 personas costarricenses que trabajaban para Uber en 2020, el 50% no estaban aseguradas y el 71% no cotizaba para una pensión que les asegurara una vejez digna, produciendo así un desbalance importante en instituciones públicas de salud y seguridad social. Análogamente, de acuerdo con Artavia et al. (2023), las personas

repartidoras experimentan una situación laboral igualmente precaria y pauperizada: el 65% trabaja hasta 60 horas por semana o más, siendo que de ese porcentaje el 95% depende exclusivamente de esa actividad, mientras que un 30% de quienes trabajan 40 horas semanales o más dicen percibir una remuneración menor al salario mínimo. Similarmente, el 68% no están aseguradas, produciendo un efecto multiplicador de la inseguridad social hacia sus familias —el 55% de las personas repartidoras tiene 3 o más personas dependientes de su actividad, y el 40% entre 1 y 2— mientras que un 78% no cotiza para una pensión en su vejez.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2021) ya ha demostrado, por su parte, que las personas que trabajan en plataformas de reparto realizan una actividad riesgosa, desprotegida y altamente expuesta a accidentes y robos sin compensación alguna por parte de las plataformas de las que reciben directrices. A esto se suma un importante factor de riesgo psicosocial que “se refieren a la incertidumbre asociada al ingreso económico, el cual depende del número de pedidos diarios” (MTSS, 2021 p. 18) y la volatilidad de las tarifas de pago definidas unilateralmente por las empresas, así como una carga mental significativa propia de la exigencia del trabajo realizado en la atención al teléfono, el seguimiento del pedido y la conducción.

Los servicios de transporte en plataformas han crecido durante el último quinquenio y, simultáneamente, ha aumentado de manera sostenida la cantidad de personas conductoras involucradas en este sector, pasando de 28 000 en 2020 (Artavia et al., 2020) a 30 000 en 2024, cifra que contando las personas repartidoras suma un total de 40 000 personas trabajadoras en 2024 que participan de este modelo de negocio, que de acuerdo con la CCCR (citada en Ramírez, 2024) genera cerca de €177 500 millones al año (0,44% del PIB). Aunado a esto, las personas conductoras tienen un perfil sociodemográfico que destacó en 2020, de acuerdo con la Cepal (citada en OIT, 2023a), por una alta tasa de participación masculina (del 94%), un alto nivel educativo (el 40% cuenta con estudios técnicos o universitarios) y

una importante participación de personas migrantes nicaragüenses, que totalizaron el 11% de la fuerza laboral de estas empresas; de igual forma, para el 2020, el 64% dependía exclusivamente de esta actividad y un 48% excedía las 50 horas de trabajo a la semana, con un promedio de ingresos mensuales de $\text{€}400\,000$.

El trabajo en plataformas digitales está, además, concentrado en zonas urbanas, donde las altas tasas de desempleo, la violencia y la inseguridad han generado ambientes propicios para que las empresas digitales puedan usufructuar, por un lado, la disponibilidad de mano de obra barata, y por otro, el uso extendido del transporte privado entre personas pertenecientes a estratos medios y altos. Por este motivo, la mayoría de las zonas urbanas del país se han vuelto el foco de una importante concentración de personas dispuestas a trabajar para empresas transnacionales como Uber. Aunado a esto, ante un palpable empobrecimiento de las clases medias costarricenses durante los últimos años (Programa Estado de la Nación, 2024) y el creciente peso de la economía informal, que a finales de 2024 representaba el 39% de la fuerza de trabajo, así como una tasa de desempleo del 7,2 y 7,3% (cerca de 173 000 personas) en los últimos tres trimestres de 2023 y 2024 respectivamente (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2025), es de esperarse que la economía digital siga presentándose por mucho tiempo como una de las pocas alternativas viables de muchas personas para acceder a sus medios de vida.

En síntesis, las personas trabajadoras de Uber en el país son víctimas de una doble exclusión: primero, son excluidas del mercado laboral formal, y luego, del trabajo con derechos y garantías sociales. El proceso de precarización que instala la uberización constituye un problema innegable en la vida laboral y económica de un amplio contingente de personas conductoras de plataformas en la GAM, que están expuestas a trabajos sin garantías laborales básicas sin que, desde diferentes instancias del Estado, se hayan tomado medidas sustanciales que reviertan esta situación que acumula una década en 2025. A continuación,

se expondrán las discusiones y acciones emprendidas desde los Poderes de la República ante esta problemática, abordando tanto las medidas que han sido tomadas para regular el uso y la operación de plataformas digitales como la incipiente, pero aún incompleta, consolidación de marcos jurídicos que protejan los derechos de las personas trabajadoras de plataformas en el país.

5. LA ASAMBLEA LEGISLATIVA Y EL PODER EJECUTIVO EN LA REGULACIÓN DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

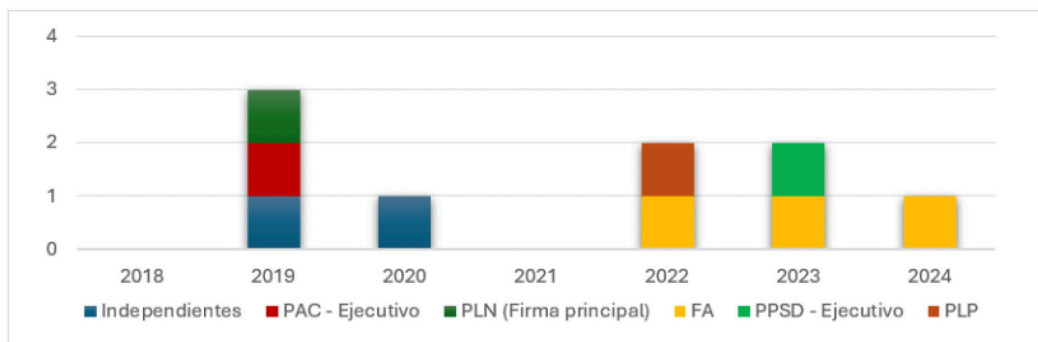
La Asamblea Legislativa y el Poder Ejecutivo tienen, actualmente, una responsabilidad fundamental en la protección de los derechos laborales de las personas conductoras y repartidoras de plataformas, así como en la regulación de las condiciones de operación de estas apps en materia tributaria, el uso de datos y la calidad del servicio, evitando que operen en un limbo legal de manera indefinida. En el periodo presidencial de 2018-2022, las discusiones y proyectos de ley sobre este tema en el plenario fueron impulsadas particularmente por el Ejecutivo del Partido Acción Ciudadana (PAC) y su fracción legislativa, personas diputadas independientes como Paola Vega Rodríguez (exdiputada del PAC) y el Partido Liberación Nacional (PLN), mientras que en las primeras dos legislaturas del actual periodo presidencial 2022-2026 el Frente Amplio (FA) ha tenido una inusitada participación en el debate nacional sobre plataformas digitales, seguido del Partido Liberal Progresista (PLP) y el Ejecutivo del Partido Progreso Social Democrático (PPSD).

A pesar de que existe un creciente consenso entre diferentes fracciones legislativas en torno a la necesidad de establecer un marco jurídico más sólido para la operación de las plataformas digitales, esto no se ha traducido hasta la fecha en avances reales en materia de legislación laboral y garantías jurídicas para las personas conductoras y repartidoras. Como puede observarse en la figura 1, las iniciativas de ley discutidas en el plenario en relación con la regulación de plataformas digitales se han mantenido constantes durante los últimos

años, pero han contado con una tasa de éxito muy baja en comisiones legislativas y votaciones, como muestra la figura 2, siendo que tanto en la administración de Carlos Alvarado

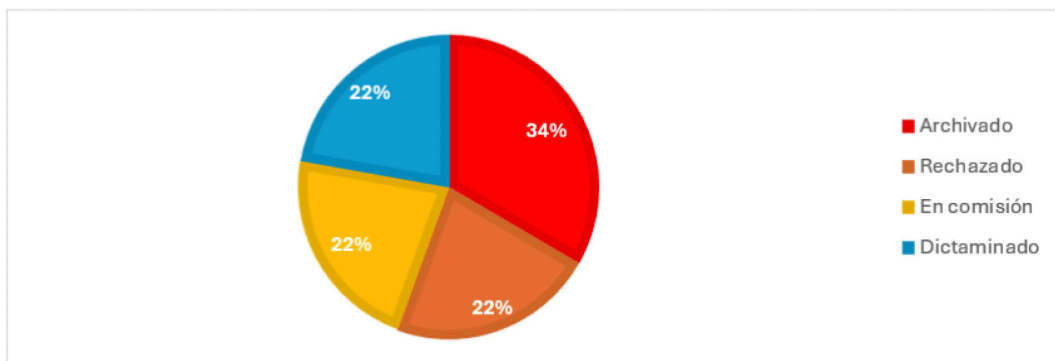
—en la que no se aprobó ninguna— como en la de Rodrigo Chaves, la abundancia de propuestas no se ha traducido en mayores soluciones a los problemas de la economía digital.

Figura 1. Proyectos de ley acerca de la regulación de plataformas digitales de transporte y repartición discutidos en el plenario entre 2018-2024 por fracción proponente



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de Delfino (2025). Asamblea Educación Ciudadana y Control Político. <https://delfino.cr/asamblea/legislacion>

Figura 2. Situación de las leyes para regular plataformas digitales entre 2018-2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de Delfino (2025). Asamblea Educación Ciudadana y Control Político. <https://delfino.cr/asamblea/legislacion>

Consecuentemente, en la administración de Carlos Alvarado y en las primeras dos legislaturas del actual gobierno se presentaron un total de 9 proyectos de ley para regular las plataformas digitales de transporte y repartición, pero solo las propuestas del PLP (2022) y del PPSD (2023) del actual periodo

presidencial han sido aprobadas y dictaminadas por la Comisión de Asuntos Económicos hacia 2024 (véase la tabla 1), es decir, de ser aprobadas por el resto de la Asamblea, la tasa de aprobación de las leyes propuestas en el plenario para regular plataformas tecnológicas entre 2018 y 2024 sería de apenas 22%, y del

0% en entre 2018 y 2021, cifras que no son en ambos casos para nada alentadoras y muestran una importante conflictividad en torno a la manera en la que se deben regular estas tecnologías.

El hecho de que las dos únicas iniciativas de ley regulatorias dictaminadas pertenezcan a los liberal-progresistas y el Ejecutivo del PPSD no significa que estas agrupaciones políticas sean, vistas en el largo plazo, las que más propuestas de ley han hecho en relación

con esta problemática, siendo que durante la administración pasada el PAC y sus disidencias tuvieron un papel protagónico, aunque de escaso éxito, en las discusiones que atañen a las plataformas digitales, mientras que en el actual periodo es la frenteamplista Sofía Guillén la que más proyectos de ley ha propuesto al respecto dentro del plenario, especialmente en las discusiones sobre derechos laborales en la economía de plataformas.

Tabla 1. Leyes dictaminadas y en Comisión Legislativa en el segundo semestre de 2024

PROYECTOS DE LEY QUE YA HAN SIDO DICTAMINADOS Y APROBADOS POR COMISIONES		
TÍTULO DE LA LEY	FRACCIÓN	AÑO
Expediente 23110: Ley del Servicio de Transporte Privado Colaborativo.	PLP	2022
Expediente 23736: Ley de transporte remunerado no colectivo de personas y plataformas digitales.	PPSD-Ejecutivo	2023
PROYECTOS DE LEY EN DISCUSIÓN DENTRO COMISIÓN DE ASUNTOS ECONÓMICOS		
Expediente 24066: Ley de Creación de la Plataforma Digital de Transporte Público Remunerado de Personas en la Modalidad de Taxi. Reforma de los artículos 1, 7 y adición de un nuevo capítulo XI a la Ley Reguladora del Servicio Público de Transporte Remunerado de Personas en Vehículos en la Modalidad de Taxi, Ley N° 7969 del 22 de diciembre de 1999.	FA	2023
Expediente 24500: 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.	FA	2024

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de Delfino (2025). Asamblea Educación Ciudadana y Control Político. <https://delfino.cr/asamblea/legislacion>

Aunado a lo anterior, debe señalarse que además de las diferencias cuantitativas ya expuestas en la proposición de leyes reguladoras en el plenario, hay una palpable diferenciación en niveles cualitativos en la formulación de cada una de estas: por un lado, hay un grupo de leyes numeroso promulgado por fracciones como el PPSD, el PLP y el PAC que están enfocadas en la regulación técnica y tributaria de las plataformas digitales, enfatizando la necesidad de consolidar normativas para la operación de plataformas digitales en el país y regularizar jurídicamente su papel en la economía costarricense; por otro lado, hay un conjunto de proyectos de ley menos numeroso

que, con un particular protagonismo del FA, busca atender los efectos de las plataformas digitales en las personas trabajadoras y llenar el vacío jurídico que les obliga operar en una zona gris del derecho laboral bajo riesgo de precariedad.

5.1. REGULACIONES TÉCNICAS Y TRIBUTARIAS: EL ENFOQUE OPERACIONAL DE LOS PROYECTOS DE LEY

En el año 2024, la Comisión de Asuntos Económicos aprobó con pocos meses de diferencia las primeras dos leyes acerca de plataformas digitales en el país para ser votadas en un futuro cercano por el resto de la Asamblea:

el expediente 23.736, del Ejecutivo, y el expediente 23.110, de los liberal-progresistas, ambas con el objetivo explícito de crear condiciones tributarias, técnicas y operacionales para las plataformas digitales de transporte en el país siguiendo la premisa de fomentar el libre mercado, la libertad de consumo para las personas usuarias y la libre competencia para las plataformas digitales, estableciendo requerimientos legales como la protección de los datos personales y sancionando por primera vez algunos requisitos básicos que deben cumplir las personas conductoras.

En primer lugar, el expediente 23.736 (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2024) redactado por el Poder Ejecutivo reconoce a las plataformas digitales y las empresas tecnológicas transnacionales únicamente en su papel de moderadoras e intermediarias neutras que conectan personas usuarias y prestadoras de servicios, desconociendo así la potencial relación laboral entrañada entre estas últimas y las plataformas, acentuando además la necesidad de que el Estado intervenga en esta actividad declarada como un Servicio Económico de Interés General, guiado por la libre iniciativa, “para garantizar la seguridad, los derechos de las personas usuarias y la competencia libre” (Artículo 2, 2024, p. 1). A su vez, la propuesta de ley establece que el Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT) contará con las facultades de emitir una autorización para las personas que brinden servicios de plataforma, así como de almacenar datos acerca de estas y sus placas, garantizando que cumplan con requerimientos mínimos para prestar el servicio.

Las empresas de plataforma virtual, por su parte, deben estar inscritas como contribuyentes, cumplir sus obligaciones con la Dirección General de Tributación Directa y cobrar el Impuesto al Valor Agregado (IVA) en sus tarifas, así como pagar anualmente un permiso de funcionamiento al MOPT con vigencia de cinco años. Por otra parte, a pesar de una constante mención de los derechos de las personas usuarias, no hay un capítulo dedicado a los derechos de las personas conductoras o al establecimiento de garantías básicas para su labor,

mientras que cuando son mencionados algunos de sus derechos básicos, como la protección social, se estipula que son ellas quienes deberán costearlos en su totalidad: las personas conductoras estarán obligadas, de acuerdo con el artículo 20, a inscribirse como trabajadores independientes ante la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) y, entre otros requerimientos, deberán pagar por su cuenta una póliza de seguros y cumplir con requisitos tributarios ante el Ministerio de Hacienda y el MOPT.

Este proyecto de ley, de igual manera, propone que se garantice la rentabilidad bruta mínima por cada hora conducida, estableciendo un mínimo equivalente al 1% de la Base Mínima Contributiva del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, que las empresas deberán liquidar al menos una vez al mes. La propuesta de ley fue desarrollada en medio de negociaciones del Gobierno con representantes de las empresas de plataformas y de la Comisión de Plataformas de Transporte de la CCCR, así como también con representantes de la Fuerza Roja (Mena, 2023) —un gremio compuesto por taxistas que operan bajo concesión estatal del Consejo de Transporte Público (CTP) de acuerdo con la Ley 7969— con el fin de brindar seguridad jurídica a las plataformas digitales, normalizar su estatus dentro de la economía costarricense y homologar las plataformas a los taxis rojos en algunos aspectos técnicos, tributarios, administrativos y en obligaciones legales básicas hacia las personas consumidoras.

Esta homologación, a pesar de ser un avance importante, no implica una equiparación de derechos laborales entre las personas trabajadoras de plataforma y quienes son taxistas en la Fuerza Roja, que en caso de trabajar como subordinados a concesionarios tienen derechos como vacaciones, aguinaldo, sindicalización, salario mínimo, entre otros; en cambio, la iniciativa de ley sí resuelve el desbalance tributario y el hueco creado en el sistema de seguridad social del país debido al amplio contingente de personas trabajadoras de plataformas no aseguradas y no contribuyentes, por lo que, de aprobarse esta propuesta

en la Asamblea Legislativa, esta implicaría un primer paso en el establecimiento de un marco jurídico general para que estas apps operen en Costa Rica sin desgastar las arcas públicas en materia de la seguridad social e infraestructura.

En el caso del expediente 23.110 (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2022), cuya firma principal es del diputado liberal-progresista Gilberto Campos, se trata de una propuesta que regula la operación de las plataformas digitales en el país bajo un aura liberal, que resalta reiterativamente la libertad de comercio y la libre competencia como benéficas para las personas consumidoras, arguyendo que es deber de los Poderes de la República permitir a los consumidores “que sean ellos mismos quienes elijan libremente entre las opciones disponibles en el mercado o bien se abstengan de excluir o elegir alternativas de consumo” (2022, p. 1). Coincidiendo con el expediente 23.736, se define a las plataformas y empresas digitales como mediadoras neutras que brindan oportunidades a sus denominados “colaboradores” y “prestadores del servicio”, añadiendo además que estos realizan de manera “libre” una actividad de carácter no subordinado.

El proyecto de ley enfatiza la protección de las personas consumidoras, su derecho a la libre elección y la relevancia económica de las plataformas digitales ante un panorama de creciente informalidad. Este último punto es quizás el más ambiguo, debido a que el trabajo en plataformas no es en ningún sentido una forma de trabajo formal reconocido hasta la fecha, siendo que el texto no reconoce la relación patronal y, por lo tanto, quienes brindan servicios en plataformas tampoco están cubiertos por la legislación laboral convencional, por lo que no se explica cómo la economía digital mitigaría el creciente peso de la informalidad ya mostrada por el INEC (2025): es más, el texto realiza un borramiento jurídico total y explícito de palabras como “trabajo” y “trabajador”.

Al igual que el expediente 23.736, esta iniciativa de ley establece obligaciones tributarias que resuelven el vacío contributivo que imperaba en la operación de plataformas

digitales desde 2015, imponiendo a las apps el pago de la Ley de Impuesto sobre la Renta y el IVA y estableciendo también la obligatoriedad de que las personas involucradas en los servicios de plataforma estén aseguradas en la CCSS, que “estará facultada para establecer un mecanismo adecuado y diferenciado, de formalización y de recaudación de las cargas sociales para los Prestadores del Servicio de Transporte Privado Colaborativo” (Artículo 10, 2022, p. 11). Adicionalmente, se plantea la obligatoriedad de un seguro que asuma responsabilidades civiles para pasajeros y vehículos durante sus trayectorias por carretera, ya sea propio de la persona conductora, garantizado por la empresa o una mezcla de ambas.

Todo esto, no obstante, puede traducirse en una importante carga contributiva y económica para las personas que operan en plataformas digitales, ya que deben cumplir con contribuciones a la Dirección General de Tributación y con el peso de las cargas sociales y la póliza, las cuales no serán cubiertas ni total ni parcialmente por las empresas digitales (con las que no hay relación patronal), perdurando así la figura del trabajador independiente, autónomo y que presta servicios de forma libre, y garantizando así un servicio que se rige por la libre competencia y la libertad de las personas consumidoras pero por las fuertes cargas sociales que recaen sobre las personas trabajadoras. De esta forma, aunque se incentiva a las apps a contribuir en el financiamiento de la póliza de seguros, el inciso c) de ese mismo artículo no estipula ninguna responsabilidad de las empresas en cuanto a la protección social.

Los requisitos para la operación de las plataformas son, en cambio, menos estrictos en este proyecto de ley: estas deben, en síntesis, “Vigilar y comprobar el cumplimiento de los requisitos para los Prestadores del Servicio de Transporte Privado Colaborativo” y “Cumplir con las regulaciones fiscales aplicables, según lo establecido en la Ley N° 6826 del 8 de noviembre de 1982” (Artículo 6, inciso a y b, 2022, p. 8), así como aceptar la moneda de curso del país en todos los medios de pago disponibles. A esto se añade, finalmente, la obligatoriedad en “la protección de los datos del

Consumidor de Transporte Privado Colaborativo” (Artículo 9, 2022, p. 11), tema también abordado en el proyecto de ley del Ejecutivo.

5.2. REGULACIONES EN MATERIA LABORAL

Desde una perspectiva general, los proyectos de ley que han sido dictaminados en 2024 coinciden en que no ofrecen cambios sustantivos en la protección de los derechos de las personas trabajadoras ni mejoran su estatus laboral dentro de la economía digital, teniendo como corolario apenas algunos avances en la obligatoriedad del aseguramiento y de la póliza de seguros para el vehículo, cuyo costo tendrán que aportar total o mayoritariamente las personas trabajadoras, mientras que otras necesidades importantes relacionadas a la jornada laboral, las contribuciones patronales, el salario mínimo, la protección contra desconexiones arbitrarias y el reconocimiento de la relación laboral fueron totalmente omitidas.

En su artículo 5, por ejemplo, el expediente 23.110 del PLP no contempla que las personas “prestadoras de servicios” (una de muchas expresiones crípticas que evaden la palabra “trabajador”) se encuentren en una situación de laboralidad: este asegura que “La relación entre el conductor y la empresa de redes de transporte no se considerará de naturaleza laboral” (Artículo 5, 2022, p. 8). Análogamente, la propuesta del Ejecutivo reconoce a la persona conductora como “persona trabajadora independiente” (Artículo 4, inciso c, 2024, p. 2), desconociendo su vínculo patronal y su subordinación a las directrices algorítmicas de las plataformas y continuando una tendencia legislativa en la que no se hace referencia a derechos laborales ni a un mínimo de beneficios sociales para las personas trabajadoras, enfatizando únicamente su condición de independientes y trasladándoles las cargas contributivas y de seguridad social (OIT, 2023b) sin que las empresas asuman responsabilidades o compromisos.

No obstante, la idea del trabajador independiente no ha sido sostenida de manera unísona dentro del plenario, siendo que diputadas como Sofía Guillén han insistido en la necesidad de marcos jurídicos sólidos que

reconozcan la condición subordinada de las personas trabajadoras en plataformas. Este es el caso del expediente 24.500, del FA, que en su primera versión presentada en 2022 fue la primera iniciativa de ley en sugerir regulaciones laborales en el sector del *delivery*, con el fin de establecer, al estilo de España y Chile, una presunción de laboralidad a las personas repartidoras. El proyecto de ley sostiene que esta regulación es un paso importante en el cumplimiento de objetivos vinculados al trabajo decente de la Agenda 2030, previendo además que la presunción de laboralidad implique el reconocimiento de jornadas máximas, salario mínimo, vacaciones, seguridad social y aguinaldo, añadiendo al artículo 18 del Código de Trabajo que:

La anterior presunción aplica también en los servicios de reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, que una persona trabajadora realice en beneficio de otra persona, física o jurídica, que ejerce 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 digital (Asamblea Legislativa, 2024, p. 8).

A pesar de ser innovadora, esta iniciativa del FA se queda muy detrás de otras propuestas legislativas en México y Chile, que incluyeron también al sector de transporte privado y han reconocido de manera más amplia y explícita otros derechos, poniendo límites a la irresponsabilidad empresarial y estableciendo obligaciones a todas las empresas en aseguramiento del vehículo, salarios mínimos, lugares de descanso, equipamientos de trabajo y capacitaciones, entre otros. Igualmente, la iniciativa se limita a la presunción de laboralidad sin buscar construir un enfoque diferenciado: el trabajo en la economía digital no solo difiere de otras formas de trabajo que le precedieron, sino que también muestra una importante diferenciación en sus impactos de acuerdo con el género, la edad y la nacionalidad de quienes ejercen trabajos de repartición y conducción. En cuanto al género,

por ejemplo, estudios empíricos como el de Salazar (2021) han demostrado una doble precarización que experimentan las mujeres en relación con los hombres que trabajan en este sector, sin que hasta ahora las políticas públicas de la región hagan un esfuerzo por abarcar esta problemática.

6. LAS SENTENCIAS JUDICIALES

Al igual que en otros países de la región, la escasez de políticas públicas para regular el trabajo digital en Costa Rica ha implicado una creciente judicialización de los conflictos entre plataformas y trabajadores, que ante la incapacidad del poder legislativo de esclarecer su estatus laboral han acudido a los tribunales para garantizar sus derechos (OIT, 2023b). La jurisprudencia de países como España, Francia y Reino Unido ya han, en múltiples ocasiones, reconocido la existencia de derechos laborales e, incluso, de una relación laboral subordinada en el trabajo digital de plataformas, y Costa Rica no es una excepción en este sentido: durante 2023 y 2024, hubo al menos dos casos en los que los tribunales laborales costarricenses han tenido que decidir acerca de problemáticas que desde la Asamblea no se han podido resolver.

El primer precedente de esta índole en el país fue la sentencia 2023-212 emitida en 2023 por el Juzgado de Trabajo del Tercer Circuito Judicial de San José, que declaró parcialmente con lugar la demanda de un conductor de Uber y condenó a la empresa pagar reparaciones en lo correspondiente al régimen de seguridad social, vacaciones y aguinaldo al conductor demandante, quien, tal y como determinó el Tribunal, sostuvo en la práctica una relación laboral subordinada y dependiente con la plataforma y, por lo tanto, gozaba de los derechos y obligaciones establecidos en el Código de Trabajo de Costa Rica. Esta instancia señaló que, en este caso, el conductor no estaba realizando un trabajo independiente como cuentapropista:

Con fundamento en lo expuesto, queda evidenciado el cumplimiento de los requisitos esenciales para determinar que nos encontramos ante una contratación laboral, pues el actor prestó un

servicio de carácter personal, a cambio de una remuneración, sujeto a un fuerte régimen de supervisión, con clara evidencia de ajenidad (Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, 2023, p. 12-13)

En este sentido, el Tribunal hace referencia a lo estipulado en el artículo 18 del Código de Trabajo, en el que se establece que una contratación laboral individual es aquella en la 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” (Código de Trabajo, Ley N.º 2 de 1943, art. 18). Esta es, sin embargo, la primera vez que se interpreta este texto en favor del reconocimiento de la ajenidad y la laboralidad entrañada entre conductores y plataformas, sentando un precedente importante que, a pesar de no ser generalizable al resto de las personas conductoras, deja ver la posibilidad de que el actual marco jurídico también sirva de base para extender derechos y garantías a estas personas.

De manera análoga, en el 2024 ese mismo Tribunal dictó por medio de la sentencia 2024-000826 que Uber también mantuvo un vínculo laboral y patronal con un repartidor, condenando a su vez a la empresa al pago de reparaciones por €11 millones de colones y al pago de derechos laborales de la persona demandante (Mora, 2024). Consecuentemente, el Tribunal decidió con contundencia que, tanto en el caso del conductor como del repartidor, la plataforma Uber entabló una relación laboral con sus “socios”, por lo que tiene deberes y obligaciones con estos en materia de derecho laboral, generando un precedente importante para las futuras políticas públicas que busquen garantizar un trabajo decente, así como reconocer la subordinación y la dependencia como características de esta forma atípica de actividad laboral.

7. CONCLUSIONES

En Costa Rica, la legislación laboral en torno a las plataformas digitales es apenas

incipiente, mostrando palpables deficiencias de adaptabilidad ante un escenario sociolaboral cada vez más flexible y desregularizado que se impone sigilosamente en las urbes del país. La precariedad laboral engendrada por la voracidad del modelo neoliberal de Uber y otras apps goza, un decenio después de su instauración en Costa Rica, de la silente anuencia de las principales fracciones políticas del congreso y de la complaciente inacción e indecisión de diversas instancias del Estado, como el MTSS, que apenas ha emprendido estudios exploratorios acerca de esta problemática y se ha limitado a dar recomendaciones paliativas. La situación de inseguridad jurídica que impera en la economía de plataformas, lamentada hace cuatro años por Espinoza y Matarrita (2021), muestra cómo estas apps capitalizan hasta el último instante la incapacidad de los sectores políticos del país para ajustar la legislación ante una rampante digitalización del trabajo, en la que los algoritmos asumen la tutela y se esquivan sistemáticamente las leyes que regulan la relación trabajo-capital.

Los hallazgos de esta investigación en Costa Rica generan un precedente importante en este campo de investigación al abordar, por primera vez, el papel de los Poderes de la República en la regulación de plataformas digitales en el bienio de 2023-2024, evidenciando los primeros avances legislativos que se esbozan para resolver el hueco tributario y de seguridad social creado por la economía de plataformas, así como en la protección de los datos de las personas usuarias y el establecimiento de requisitos mínimos de calidad y aptitud para quienes brindan el servicio. No obstante, se señala que estos avances se están realizando sin considerar la aplicación de derechos laborales a las personas conductoras y repartidoras, omitiendo de manera rotunda obligaciones mínimas de las empresas de plataforma en protección social, salarios mínimos y jornadas que no atenten contra el trabajo decente, mientras que sigue sin garantizarse la protección contra desconexiones arbitrarias y el reconocimiento jurídico de la subordinación.

A diferencia de otros países de la región, en Costa Rica la regulación de las plataformas

digitales en el ámbito legislativo ha sido abordada desde un enfoque que, con la mayor estrechez posible, busca únicamente establecer condiciones técnicas, tributarias y operacionales para las plataformas, mientras que es poco lo que se ha hecho en materia de derechos laborales que protejan a las personas conductoras y repartidoras. Actualmente, es necesario que, tal y como se estipula en la Recomendación **198** de la OIT (2023b, p. 82), se formule “una política nacional encaminada a examinar, clarificar y adaptar el ámbito de aplicación de la legislación que garantice una protección efectiva a las personas trabajadoras que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo”, y acabe con la prolongada situación de precariedad e inseguridad jurídica que impera en este sector.

Países como Chile y México son, por su parte, dos excepciones latinoamericanas que, a todas luces, evidencian que la voluntad política desde el Poder Ejecutivo y Legislativo puede llevar a una regulación justa del trabajo en la economía de plataformas que favorezca los derechos laborales en detrimento de la sistemática irresponsabilidad empresarial de las apps. En ambas naciones se comprendió tempranamente que la tecnología no es neutra, sino que es portadora de intereses económicos y sociales: en palabras de Herberth Marcuse (traducción propia, 2007, p. 6), “el poder de la máquina es el poder del hombre almacenado y proyectado”; es el poder del capital transnacional actuando ahora en el espacio digital. Así, está claro que las iniciativas legislativas en Costa Rica “han estado más orientadas a resolver la ilegalidad de la prestación del servicio remunerado de personas y mucho menos a los temas sociales vinculados a las condiciones de trabajo de quienes prestan el servicio” (OIT, 2023, p. 87), perpetuando así situaciones de riesgo e inseguridad laboral sin emprender medidas reales hacia la resolución del problema.

De esta forma, no se trata de equiparar el trabajo digital al trabajo formal y contractual en todos los aspectos, sino más bien de consolidar nuevos marcos jurídicos que, tomando en cuenta las especificidades de la

economía digital, creen protecciones para las personas trabajadoras (Mora et al., 2024) tomando en cuenta las situaciones de dependencia y subordinación en las que estas se encuentran. La timidez de las propuestas de ley actuales al considerar la figura de la persona trabajadora, cuyo nombre es remplazado con neologismos y conceptos ambiguos, implican una negación de la situación laboral que contraviene algunas de las recomendaciones de la OIT (2021, p. 107), que sostiene que “Considerar que el trabajo a través de plataformas excluye la aplicación del derecho laboral a las relaciones que involucra por lo novedoso que resulta no parece ser una opción acertada”, puesto que “el derecho laboral siempre se ha enfrentado al reto de responder a fenómenos que son posteriores a su creación” y debe ajustarse a nuevas realidades.

Finalmente, cabe señalar que en el último decenio las discusiones legislativas sobre plataformas digitales no solo procuran omitir en lo posible la cuestión laboral, sino que, cuando la abordan, lo hacen careciendo de enfoques adecuados e interseccionales en relación con la edad, la nacionalidad y el género, todas variables importantes que deben ser abordadas en futuras investigaciones de este tipo en Costa Rica. Consecuentemente, aún a pesar de ciertos avances en algunos aspectos señalados por la OIT, como la creación de condiciones legales de operación, sigue sin resolverse en Costa Rica una de las problemáticas más importantes para el mundo del trabajo en el siglo XXI: el reacomodo de la institucionalidad y la legislación a un modelo laboral cambiante y mediado por algoritmos, que se sustenta en la búsqueda sistemática de subvertir las relaciones patronales y los derechos convencionalmente contraídos con esta.

7. REFERENCIAS

- Aguilar, C. y Lima, M. (2009). ¿Qué son y para qué sirven las políticas públicas? *Contribuciones a las ciencias sociales*, 5.
- Artavia-Jiménez, M., Tristán, L., Siles, I. y Ross, I. (2020). *Plataformas digitales y precarización laboral Costa Rica: El caso Uber*. Universidad de Costa Rica.
- Artavia-Jiménez, M., Solano, J., Campos, M. y Herrera, M. (2023). *Plataformas digitales y precariedad laboral Costa Rica. El caso de las personas repartidoras de la Gran Área Metropolitana (GAM)*. Friedrich Ebert Stiftung
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (2022). Proyecto de ley. Ley del Servicio de Transporte Privado Colaborativo. Expediente n.º 23.110. <https://dlqqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2022/05/23110.pdf>
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (2024). Proyecto de Ley. 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. Expediente n.º 24.500. <https://dlqqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2024/08/24500.pdf>
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (2024). Texto Sustitutivo. Expediente n.º 23.736. Ley de transporte remunerado no colectivo de personas y plataformas digitales. https://dlqqtien6gys07.cloudfront.net/wp-content/uploads/2024/03/Sust_23736_-19-mar.-2024.pdf
- Brenes Peralta, C., Siles González, I. y Tristán Jiménez, L. (2024). *Nuestras apps de cada día 2024: Segundo informe sobre el uso de plataformas digitales en Costa Rica*. CICOM.
- Código de Trabajo [CT]. Ley N.º 2 de 1943. Artículo 18. 27 de agosto de 1943 (Costa Rica).
- Da Silva, F. y Núñez, G. (2021). *La era de las plataformas digitales y el desarrollo de los mercados de datos en un contexto de libre competencia*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Delfino (20 de marzo de 2025). *Asamblea Educación Ciudadana y Control Político*. <https://delfino.cr/asamblea/legislacion>
- Drapalova, E. y Wegrich, K. (2024). Platforms' regulatory disruptiveness and local regulatory outcomes in Europe. *Internet Policy Review*, 13(2), 1-28.

- Espinoza, Y. y Matarrita, S. (2021). Retos de la regulación del transporte remunerado de personas por medio de las plataformas digitales en Costa Rica. *Política Económica y Desarrollo Sostenible*, 7(1), 1-19.
- FLACSO (2025). Estudio de descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo de plataformas digitales, conforme a lo dispuesto por la Ley n°21.431.
- García, A. (1 de julio de 2025). Inicia programa piloto para dar seguro social a repartidores y conductores de plataformas digitales. *Infobae*. <https://www.infobae.com/mexico/2025/07/01/inicia-programa-piloto-para-dar-seguro-social-a-repartidores-y-conductores-de-plataformas-digitales/>
- Haidar, J. y Garavaglia, P. (2022). La “Uberización” del trabajo en el transporte de pasajeros: Uber, Cabify, Beat y Didi en el AMBA. *Colección# Método CITRA*, (12).
- Hidalgo, K. y Salazar, C (eds.). (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. Observatorio de Plataformas.
- Hualde Alfaro, A. (2024). No toda la inteligencia es artificial: viejas y nuevas formas de precarización en la economía digital. *Cuestiones de Sociología*, 30, e171. <https://doi.org/10.24215/23468904e171>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2025). Encuesta Continua de Empleo, trimestre (setiembre-octubre-noviembre 2024).
- Jiménez-Barboza, G. A. (2025). Movilidades precarias: experiencias de personas repartidoras de plataformas para el GAM de Costa Rica. *Revistarquis*, 14(1), 1-22.
- Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José (2023). Sentencia de Primera Instancia n.º 2023000212. Costa Rica.
- Lahera, A. y Riesco-Sanz, A. (2024). Características generales y marco regulatorio del sector de reparto de comida a domicilio. En Riesco-Sanz, A. y Lahera, A. (Eds.), *Detrás de tu APP: descubriendo las condiciones laborales en las plataformas digitales en España* (pp. 55-66). Los Libros de la Catarata.
- Marcuse, H. (2007). *One-Dimensional Man*. Routledge Classics.
- Mena, M. (7 de marzo de 2023). Gobierno y representantes de las plataformas de transporte discutieron proyecto de ley para regular servicio. *El Observador*. <https://observador.cr/gobierno-y-representantes-de-las-plataformas-de-transporte-discutieron-proyecto-de-ley-para-regular-servicio/>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2021). *Seguridad y Salud de personas repartidoras asociadas a Plataformas Digitales*. https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/investigaciones/Resumen%20Informe%20repartidores%20de%20plataformas.pdf
- Mora, C. (28 de abril de 2024). Condenan a Uber a pagar 11 millones a conductor de plataforma *Crhoy.com*. <https://www.crhoy.com/nacionales/condenan-a-uber-a-pagar-11-millones-a-conductor-de-plataforma/>
- Mora Salas, M., Delfino, A. y Véras de Oliveira, R. (2024). Presentación del dossier. El capitalismo de plataformas en América Latina: trazos visibles y horizontes probables. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 42, 1–17. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2736>
- Núñez, M. (18 de junio de 2025). Costa Rica se opone a crear un convenio que obligue a dar condiciones dignas para trabajadores de plataformas digitales. *Semanario Universidad*. <https://semanariouniversidad.com/pais/costa-rica-se-opone-a-crear-un-convenio-que-obligue-a-dar-condiciones-dignas-para-trabajadores-de-plataformas/>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_832220.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2023a). Panorama Laboral 2023 América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40rolima/documents/publication/wcms_906617.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2023b). Tendencias de la digitalización y virtualización del trabajo y la participación de las personas trabajadoras migrantes. https://researchrepository.ilo.org/view/pdfCoverPage?instCode=41ILO_INST&filePid=13118371730002676&download=true
- Palacio, J. (2025). ¿Qué derecho del trabajo luego del “fin del trabajo”? Perspectivas desde América Latina. En Viales, R (Ed.), *Crisis y transformaciones del mundo laboral en América Latina y el Caribe: cambios institucionales, política social, género y resistencias* (pp. 1-31). Centro de Investigaciones Históricas de América Central (CIHAC).
- Programa Estado de la Nación (2024). Informe Estado de la Nación 2024. <https://estadonacion.or.cr/?informes=informe-estado-de-la-nacion-2024>
- Radetich, N. (2022). *Capitalismo. La uberización del trabajo*. Editorial Siglo XXI.
- Ramírez, A. (26 de enero de 2024). Estudio: Más de 40 mil personas generan ingresos con plataformas digitales. *Crhoy.com*. <https://www.crhoy.com/economia/estudio-mas-de-40-mil-personas-generan-ingresos-con-plataformas-digitales/>
- Salazar, C. (2021). “Con Uber yo puedo sobrevivir, pero progresar no”: el trabajo en plataformas digitales de transporte en Quito (Ecuador) dentro de un mercado laboral pauperizado. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(10).
- Velásquez, J. (2021). Trabajo, Individualización y Riesgo. Un estudio sobre las condiciones laborales de los conductores de UBER X en el cantón central de Heredia en el 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional]. Repositorio Académico Institucional (RAI).
- Viales, R. (2025). Introducción. En Viales, R (Ed.), *Crisis y transformaciones del mundo laboral en América Latina y el Caribe: cambios institucionales, política social, género y resistencias* (pp. 62-100). Centro de Investigaciones Históricas de América Central (CIHAC).

