



# Mapeo de experiencias internacionales sobre regulaciones de la economía **gig** y servicios **WorkerTech** para trabajadores independientes.

UN PROGRAMA DE:



COFINANCIADO POR:



## Marzo 2023

Mapeo de experiencias internacionales sobre regulaciones de la economía *gig* y servicios *WorkerTech* para trabajadores independientes.

Este documento fue realizado por CASATIC: Cámara Salvadoreña de Tecnologías de la Información y la Comunicación.

### **Autores:**

Ana María Palacios (Australia), Adriana Vargas Saldarriaga (España y Bélgica), Cristian Bedoya Dorado (Alemania), Erika Saldaña (El Salvador), Ignacio Sánchez González (Chile), Sthefani Techera (Canadá) y Javier Peña Capobianco (Uruguay).

### **Editora:**

Gabriela Castellón Fajardo.

### **Revisores:**

Elena Heredero, Carmen Blandón, Oliver Azuara, Carlos José Mendoza, Varinia Arévalo, Catherine Argueta.

### **Diseño:**

Pamela Abrego.

### **Citar como:**

Peña Capobianco. "Mapeo de experiencias internacionales sobre regulaciones de la economía *gig* y servicios *WorkerTech* para trabajadores independientes". CASATIC con el apoyo de BID Lab, marzo 2023.

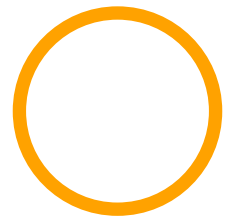
## © CASATIC

---

Las opiniones expresadas en esta obra son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista de la Unión Europea, del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa, así como tampoco del Comité de Donantes de BID Lab ni de los países que representa.



Mapeo de experiencias internacionales sobre regulaciones de la economía **gig** y servicios **WorkerTech** para trabajadores independientes.

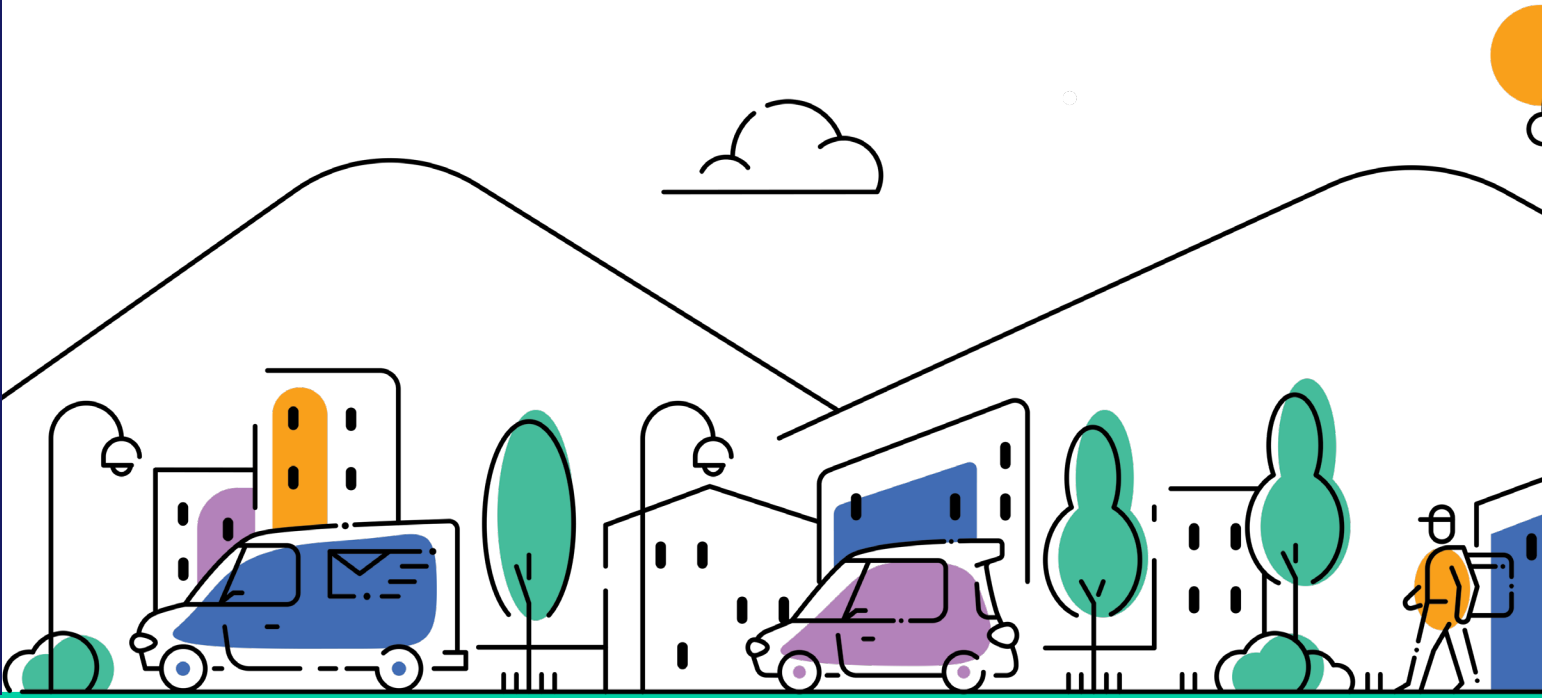


UN PROGRAMA DE:



COFINANCIADO POR:









# Contenido

<b>Agradecimientos</b>	<b>6</b>
<b>Resumen ejecutivo</b>	<b>7</b>
<b>1. Marco teórico</b>	<b>13</b>
<b>2. Países referentes y El Salvador</b>	<b>19</b>
2.1 Antecedentes	23
2.2 Nuevos marcos regulatorios	26
2.2.1 Acceso a financiamiento	31
2.2.2 Servicios de protección	32
2.2.3 Desarrollo profesional	34
2.2.4 Organización colectiva	34
2.2.5 Mejora de las condiciones laborales	35
2.2.6 Otras iniciativas	37
<b>3. Soluciones y beneficios WorkerTech en países referentes y El Salvador</b>	<b>39</b>
3.1 Acceso a financiamiento	44
3.2 Servicios de protección	45
3.3 Desarrollo profesional	47
3.4 Organización colectiva	48
3.5 Mejora de las condiciones laborales	50
<b>4. Conclusiones y recomendaciones</b>	<b>51</b>
4.1 Conclusiones	53
4.2 Recomendaciones	54
4.2.1 Investigar	59
4.2.2 Acordar	59
4.2.3 Sensibilizar	60
4.2.4 Regular	60
4.2.5 Promover	61
4.2.6 Escalar	61
<b>Glosario</b>	<b>63</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>65</b>

# Agradecimientos

**A**l esfuerzo de los autores de este estudio, Ana María Palacios (Australia), Adriana Vargas Saldarriaga (España y Bélgica), Cristian Bedoya Dorado (Alemania), Erika Saldaña (El Salvador), Ignacio Sánchez González (Chile), Sthefani Techera (Canadá) y Javier Peña Capobianco (Uruguay).

Al apoyo de los revisores, editores y al equipo de diseño y diagramación.

A cada una de las entidades que participaron en entrevistas, grupos focales, reuniones, entre otros espacios a partir de los cuales se logró estructurar este documento.

A BID Lab por el trabajo pionero en el país y la región latinoamericana para promover inclusión a través de la innovación.

Finalmente, a las *startups*, empresas e innovadores *WorkerTech*, con quienes estamos impactando y mejorando las condiciones de vida de los trabajadores independientes e informales de El Salvador.



## Resumen Ejecutivo

En los últimos años, la tecnología ha impactado el funcionamiento del mercado laboral, por lo que resulta fundamental tener en cuenta las nuevas formas de empleo, a través de plataformas digitales colaborativas que se desempeñan en la llamada economía *gig*. Esta se refiere “a un nuevo formato para generar ingresos fuera de la idea de trabajo tradicional en la cual una persona se encarga de realizar una tarea específica, y cobra este

*servicio de forma independiente*” (BID, 2022)<sup>1</sup>. Si bien se trata de un fenómeno reciente, se estima que su valor en 2017 superó los 3,7 trillones de dólares (Cañigueral, 2017).

La economía *gig* ofrece oportunidades y desafíos para los trabajadores, ciertos sectores de la economía y algunas instituciones de Gobierno. Uno de estos se relaciona con que la normativa laboral se creó a partir de la premisa de que el empleo estándar es equi-

parable al trabajo a tiempo completo, en una relación formal con el empleador; mientras que estas nuevas formas atípicas y las tecnologías que las sustentan hacen que muchos trabajadores no sean clasificados con claridad, lo cual causa brechas en sus derechos.

Desde el punto de vista de las empresas, los modelos de negocio varían mucho y, si pensamos en términos de plataformas, las diferencias se profundizan y, con esto, la modalidad de

<sup>1</sup> <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/gig-economy-el-nuevo-paradigma-para-la-generacion-de-ingresos/#:~:text=La%20gig%20economy%20o%20econom%C3%ADa%20gig%20se%20refiere%20a%20un,este%20servicio%20de%20forma%20independiente.>

gestión y relacionamiento con los trabajadores, por lo cual no es evidente una única solución normativa.

De esta manera, la inexistencia de una norma específica hace que las diferencias se intenten resolver en los tribunales, los que han registrado posiciones divergentes entre los países; sobre todo, en modelos de negocios basados en plataformas, algunos más a favor a considerarlos como dependientes, como es el caso de Canadá y Europa, y otros más apegados a la letra de los contratos, como Australia.

Si se observa el fenómeno como una oportunidad, muchos emprendimientos e iniciativas privadas y de la sociedad civil han surgido con el objetivo de brindar una serie de servicios digitales para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, especialmente los más vulnerables, muchas de ellas ocupadas en plataformas, lo que se ha

dado en llamar *WorkerTech*. BID Lab define *WorkerTech* como aquellos servicios digitales que ofrecen beneficios, prestaciones, acceso a los sistemas de protección social y/o a la defensa de derechos para trabajadores en modalidades flexibles, de modo que estos puedan estar protegidos como los trabajadores en empleos dependientes y formales (Cañigüeral et al., 2021). En este sentido, BID Lab ha registrado en investigaciones previas diversos ejemplos de experiencias de países con relación a nuevos marcos regulatorios para trabajadores de plataformas, así como ejemplos de servicios de *WorkerTech*.

En el presente estudio se seleccionaron países que pudieran complementar las investigaciones previas realizadas por BID Lab y que apoyaran la implementación del proyecto *WorkerTech* El Salvador, ejecutado por la Cámara Salvadoreña de Tecnologías de la Información y la Comunicación(-

CASATIC). Se definieron, como criterios de selección de estos países, jurisdicciones donde se evidenciara: a) un incremento en el número de plataformas digitales de trabajo, b) aumento de trabajadores *gig* iniciativas *WorkerTech*, c) la existencia y/o propuestas de marcos regulatorios para el mercado laboral digital. Asimismo, se excluyeron aquellos que habían sido considerados en el estudio previo del BID (Cañigüeral et al., 2021), como es el caso de Estados Unidos, Francia y Reino Unido. De este modo, los países seleccionados fueron Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, Chile, y España.

Las experiencias analizadas en los países que conforman el presente estudio evidencian que, pese a que la regulación de los trabajos de plataformas se encuentra en desarrollo y en una fase incipiente, existen algunas iniciativas y/o discusiones normativas avanzadas sobre el tema.

## CHILE

En América Latina destaca el caso de **Chile**, primero en legislar una normativa (ley 21.431, 2022) orientada a regular a los trabajadores de plataformas digitales, dependientes como independientes, así como a las empresas que ofrecen este tipo de trabajos<sup>2</sup>. De esta manera, se crea una figura contractual híbrida; pues, si bien se mantiene la libertad del prestador de servicios, al no volverse dependiente de un empleador este puede, a la vez, acceder a la protección y beneficios en materia de seguridad social, prevención de accidentes de riesgo,



sueldo mínimo y cobertura de seguros. La ley también asegura que los empleados podrán ejercer derechos colectivos. Así, más allá de la categorización como trabajador dependiente o independiente, cuestión que será decidida por la plataforma, la norma viene a otorgar certeza para entender esta nueva forma de prestación de servicios. Además, en agosto de 2022 se incorporó en la Encuesta Nacional de Empleo la medición de estadísticas experimentales de personas ocupadas que trabajan a través de plataformas digitales.

<sup>2</sup> Esta ley tiene por objeto modificar el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Para esto, la ley entiende por "empresa de plataforma digital de servicios" aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios.

## ESPAÑA

En Europa, **España** ha aprobado dos normas específicas para este tipo de trabajadores. La ley *drivers* dispone que son colaboradores dependientes y, por tanto, deben ser contratados como empleados y afiliados a los sistemas de seguridad social. En el segundo caso, la ley *rider* establece una presunción de dependencia, por lo cual en la práctica se dan situaciones muy disímiles entre las empresas. Además, esta norma obliga a las plataformas a informar sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que pueden afectar las condiciones de trabajo. Asimismo, el país ha creado una



regulación particular para los trabajadores autónomos, entre los cuales hay una categoría híbrida: los económicamente dependientes; es decir, quienes facturan más del 75 % a un mismo cliente. Dado que es obligatorio cotizar a Seguridad Social por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y demás, gozan de cobertura por incapacidad temporal. En cualquier caso, no ha tenido mucha acogida en la vida real; pues, a pesar de contemplarse el derecho de disponer de vacaciones, estas no son retribuidas. Se trata, por tanto, de una relación civil/comercial sujeta a la voluntad de las partes, pero no laboral.

## BÉLGICA

En **Bélgica**, la ley de 2016 establece que los trabajadores independientes de plataformas tributan renta al 20 % con una deducción del 50 %, y están exentos de IVA, además de las cotizaciones de la Seguridad Social, si sus ingresos son inferiores a 6 400 euros anuales, entre otras condiciones. En la actualidad, se está en proceso de redacción de una nueva ley, para lo cual se ha abierto una consulta pública a través de un sitio *web* de participación ciudadana. Además, para los trabajadores de servicio del



hogar y del cuidado, por plataformas o por vía directa, ha logrado implementar el Sistema de Vales de Servicio. Los trabajadores reciben un bono, subsidiado por el Estado, por cada hora trabajada. El trabajador o trabajadora que presta sus servicios a través de plataformas, y recibe su remuneración con vales, tiene acceso a las prestaciones sociales asociadas al estatus de empleado, mientras que el usuario puede pagar por horas de manera virtual y sin asumir una relación laboral con el empleado.

## ALEMANIA

En el caso de **Alemania**, el Gobierno ha desarrollado audiencias donde se convocaron diferentes actores, las que dieron origen a recomendaciones para la formulación de políticas en el tema. Se ha creado la oficina del Defensor del Pueblo, cuya función permite resolver las disputas entre trabajadores y empresas de plataformas, y se fundó un laboratorio de políticas públicas específico (*The Policy Lab Digital, Work & Society*). Además, ha promovido algunas modalidades de trabajo, como el caso de los independientes, gracias a la visa para *freelancers*, que permite a extranjeros



vivir y cobrar en Alemania sin infringir las leyes. Entre las iniciativas también se encuentra el caso del sistema de seguros, subsidiado por el Gobierno, para artistas independientes, pero con aportes de empresas y de trabajadores para garantizar la pensión de estos. Asimismo, contribuye con la financiación de investigaciones, como es el caso del proyecto Fairwork, lo que permite que el Gobierno pueda tener una mejor comprensión de las características de este tipo de trabajo para la formulación de recomendaciones, en materia de políticas públicas, y ofrecer recursos informativos para los trabajadores.



## AUSTRALIA

En **Australia** se entiende, por interpretación de la norma de salud y seguridad ocupacional, que estos marcos legales aplican a todos los tipos de arreglos modernos de trabajo. De todas formas, no todas las plataformas reconocen esta responsabilidad. En relación con el sistema de pensiones, la Confederación de Fondos de Retiro presentó una propuesta al Gobierno para una reforma legal que incorpore el requisito de contribución mínima obligatoria a los trabajadores por cuenta propia y de la economía *gig*. Se está considerando dar mayores poderes a la Comisión Nacional de Trabajo Justo, que le permita decidir sobre el estatus laboral de estos trabajadores. Se tiene en cuenta el tema en la regulación de



compras públicas con las plataformas y se está analizando, al considerar los algoritmos, la aplicación de leyes de antidiscriminación y de igualdad de oportunidades en el trabajo. En particular, el estado de Queensland estudia la ampliación del esquema de seguro de salud y seguridad ocupacional para ciertas categorías de trabajadores *gig*, y el estado de Nueva Gales del Sur tiene regulación que obliga a las plataformas a proveer entrenamiento de inducción y elementos de protección personal. Además, en el estado de Victoria se están impulsando las soluciones *WorkerTech* por medio de incentivos monetarios. Por último, existen consensos que apuntan a crear estándares voluntarios para el sector.

## CANADÁ

**Canadá** creó hace algunas décadas una tercera categoría (*dependant contractors*) de quienes tiene derecho a formar parte de un sindicato y a ampararse en los acuerdos de negociación colectiva, al igual que los empleados. Además, se registraron avances en varios frentes, una ha sido el Panel de Expertos, que analizó el mercado laboral y realizó recomendaciones específicas sobre el tema. También están estudiando, a nivel federal y en la provincia de Ontario, implementar un modelo de *portable benefits* para los trabajadores por cuenta propia, que dispone de beneficios transferibles, garantizando cobertura, sin importar quién es el empleador. Asimismo, el Gobierno de esta provincia presentó



la “Ley de Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales”, con el objetivo de garantizarles algunos derechos fundamentales, incluido un salario mínimo de 15 dólares por hora activa de trabajo y transparencia respecto del pago de propinas, prohibiendo que los operadores de las plataformas las retengan montos. También se obliga a tener un período de pago recurrente y un día de pago definido. Además, el Gobierno federal ha puesto en marcha algunos mecanismos de protección laboral voluntarios, que incluyen a los trabajadores por cuenta propia; por ejemplo, el Plan de Pensiones de Canadá y el programa de Beneficios Especiales en el Seguro de Empleo.



## EL SALVADOR

En este contexto, El Salvador se encuentra en un estado inicial en temas regulatorios y de iniciativas *WorkerTech*; por lo que, con base en la experiencia internacional analizada, se presenta una serie de recomendaciones de corto, mediano y largo plazo, que se agrupan bajo seis ejes estratégicos: investigar, sensibilizar, acordar, regular, promover y escalar. Entre otras acciones, se incluye conformar un observatorio, para obtener información de calidad sobre el segmento de trabajadores de plataformas; crear mesas de diálogo entre



los actores involucrados; sensibilizar, mediante la divulgación de información respecto de las condiciones laborales; generar certidumbre jurídica respecto a la situación de los trabajadores de la economía *gig*, asegurándoles un piso mínimo de derechos; promover la creación de emprendimientos y startups *WorkerTech*, mediante alianzas con incubadoras y aceleradoras, el desarrollo de capital emprendedor, competencias, programas de capacitación y asistencia técnica para su proyección a nivel internacional, entre otros posibles.



# 1. Marco teórico









El término economía *gig* nació a raíz de la crisis financiera mundial de 2008, cuando muchos trabajadores perdieron sus empleos permanentes y se vieron abocados a hacer labores de corta duración, como contratistas independientes. Por otro lado, la revolución tecnológica ha transformado y está transformando las relaciones laborales, por lo que pensar en el trabajo en términos tradicionales supone ignorar a millones de personas que combinan diferentes fuentes de ingresos en una amplia variedad de relaciones laborales no convencionales, por medio del trabajo en la economía *gig* (Cañigueral, 2017). También es importante mencionar que los nuevos modelos de negocio de las empresas, de plataformas que median el empleo de personas, han difuminado los conceptos que se tenían de trabajo dependiente e independiente; además, existen muchas personas que ya trabajan con modalidades de empleo no convencionales, mediadas o no por las nuevas tecnologías.

La economía de plataformas ofrece oportunidades para los trabajadores, ya que pueden facilitar el empleo de aquellos que brindan sus labores de forma independiente. Por su parte, las bajas barreras de entrada y el horario flexible también pueden ayudar a los grupos desfavorecidos a conseguir un empleo (Eurofound, 2021). Además, uno de los beneficios es la apertura a nuevas posibilidades, particularmente para las mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, adultos mayores, y aquellos que quedan al margen de los mercados laborales convencionales (ILO, 2021) como los inmigrantes (Fairwork, 2022). En momentos de crisis o de altas tasas de desempleo, las plataformas pueden ofrecer a los trabajadores oportunidades para obtener ingresos; es por ello que, en términos generales, una economía de plataformas eficaz puede contribuir a la innovación, el crecimiento y la competitividad (Eurofound, 2021).

Al mismo tiempo, el trabajo realizado a través de

plataformas no está exento de retos. Por ejemplo, el empleo y los ingresos suelen ser muy variables y vienen determinados por factores como la demanda, precios y duración del trabajo, entre los principales. El acceso a la seguridad social es limitado; las condiciones de trabajo varían en función del tipo de plataforma, la naturaleza de las tareas y el nivel de las capacidades necesarias (Eurofound, 2021). En general, son tareas puntuales y de corto plazo con asimetrías de información y una fuerte cultura de vigilancia por los clientes mediante el rating y el “algoritmo jefe” (Bajwa, Gastaldo, Di Ruggiero, & Knorr, 2018). Como resultado, los trabajadores en formas atípicas de empleo tienen mayores probabilidades de tener una situación de empleo precario. Un ejemplo es el de una trabajadora independiente que desea tomarse licencia por maternidad y que, por tanto, debe dejar de trabajar y sus ingresos a futuro no estarán garantizados, ya que no tiene seguridad de que sus clientes estarán cuando

ella se reintegre (Report of the Expert Panel on Modern Federal Labour Standards, 2019). De ahí deriva la importancia de comprender los retos que enfrenta y considerar a la innovación como una herramienta que permita facilitar servicios y beneficios de protecciones para los trabajadores, sin importar su condición.

La normativa laboral fue creada a partir de la premisa de que el empleo estándar es equiparable al trabajo a tiempo completo, en una relación formal con el empleador. Las formas atípicas se pueden encajar en diferentes puntos del espectro laboral y, de esa forma, muchos trabajadores no son clasificados de manera clara en una categoría e incluso, si tienen varios contratos, es posible que puedan ser clasificados en varias al mismo tiempo (Report of the Expert Panel on Modern Federal Labour Standards, 2019).

Por otro lado, uno de los principales criterios que condiciona la categorización del empleo son los términos de los acuerdos de servicios que se aceptan con las plataformas. Para algunos estudios, muchas de estas compañías, a pesar de funcionar y organizar el trabajo con base en relaciones laborales estándar, podrían establecerse otro tipo de vínculos laborales (Schmidt, 2017).

Este tema, además, ha sido objeto de debate frente a la regulación por dos razones claves: competencia y aspectos tributarios. Por un lado, tratar a los trabajadores como independientes permite que las plataformas operen con una estructura de costos variables y un mayor margen de beneficio, lo que torna más difícil la competencia de las empresas con empleados

a tiempo completo. En segundo lugar, los gobiernos están preocupados por la no tributación de estas compañías en sus mercados domésticos (OIT, 2018), ya que muchas de ellas tienen su sede en el extranjero (Kaardal & Bjornson, 2018).

En este contexto, es de interés señalar el crecimiento del *microsourcing* P2B (Peer to Business), deslocalización internacional desde una empresa a un trabajador por medio de trabajo remoto, distribuido a gran escala y, sobre todo, con base en relaciones de largo plazo (Peña Capobianco, 2021). Estas relaciones son, en general, directas entre empresas y proveedores. A diferencia del modelo *gig workers*, en este caso las plataformas pueden participar en el soporte de la relación como proveedores de servicios, como LinkedIn (vinculando a las partes), Deel (formalizando contratos) o Hustlecover (ofreciendo seguros a proveedores). Además, el modelo *microsourcing* P2B se diferencia en cuanto a la duración de la relación entre las partes y por ser bilateral, no siendo las plataformas las que definen el modelo de negocio o relación. Asimismo, estos proveedores ganan salarios de clase media alta (Dorschel, 2022; Lapasta, 2023). Debido a que es un fenómeno novedoso, su medición es un desafío; no obstante, se podrían considerar algunos proxies. Por ejemplo, employer of record (EOR), que permite a las empresas contratar trabajadores transfronterizos asumiendo las funciones laborales relacionadas con el lugar donde se encuentra el trabajador, cuyo valor de mercado en 2021 se estimó en 4.236 mil millones de dólares, con una tasa de crecimiento anual compuesta proyectada de 6,9 % (Weforum, 2023).

Asimismo, en los países de América Latina y el Caribe, el 34,92% de las ofertas de trabajo en tecnología en 2022 estuvieron relacionadas con posiciones globales remotas (Getonboard, 2023). Además, en 2023, el 52 % de las empresas de tecnología de Uruguay mencionan tener empleados en el extranjero (CUTI, 2023).

El *microsourcing* es producto del aumento en los procesos de transformación digital en diferentes sectores de la economía, en especial como resultado de la pandemia, y el consecuente crecimiento en la demanda de trabajadores en el sector de tecnología, pero no exclusivo a esta área. Con lo cual, en la actualidad, la nueva normalidad es que empresas establecidas fuera de fronteras contratan de manera directa a personas que disponen de un conjunto de habilidades específicas (por ejemplo, un lenguaje de programación, softskills con base en la posición a ocupar, además de un nivel de inglés adecuado). En la práctica, esto supone una serie de ventajas para las empresas. La principal es encontrar talento sin importar dónde se encuentre y, para los recursos humanos, la oportunidad de ser parte directa de una cadena global de valor de manera atomizada y trabajar desde el lugar del mundo que prefieran. Asimismo, implica importantes desafíos, como el incremento de la competencia para las empresas locales, lo cual es de especial relevancia en aquellos mercados dinámicos en el sector y, por lo tanto, con alta demanda de recursos humanos; así como también desde el punto de vista de la regulación, ya que muchas de estas personas que abandonan las firmas establecidas



en el país, sean nacionales o internacionales, podrían estar por fuera del sistema formal de la economía.

En consonancia con lo mencionado de manera

previa, la OIT ha señalado que la mayor parte de los trabajos en línea a nivel mundial se encuentran en la categoría de desarrollo de software y trabajo tecnológico, por lo que la

participación de esta categoría en todo el trabajo independiente en línea aumentó del 39 % en 2018 al 45 % en 2020 (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

## DESAFÍOS DE LOS TRABAJOS DE LA ECONOMÍA GIG

1

Los trabajos con plataformas bajo demanda no se encuentran definidos y reglamentados en la mayoría de los países, por lo que sus derechos son muchas veces vulnerados. La naturaleza de las tareas y los modelos de negocio de estas empresas hace compleja la definición de su categoría, la cual se asocia a formas de **trabajos atípicos**.

2

Los ingresos dependen de la realización de las tareas, que son asignadas por la gestión de los algoritmos de las aplicaciones. Lo anterior significa ingresos según la productividad en función del tiempo y las calificaciones (*rating*), pero también **incertidumbre e inestabilidad**, ya que se presentan tiempos muertos relacionados con la espera de la asignación de tareas. Los trabajadores cuya esta modalidad constituye su principal fuente de ingresos podrían encontrarse con el desafío de alcanzar o superar los salarios mínimos legales de acuerdo con cada país.

3

El **acceso a los sistemas de seguridad social** como lo son los riesgos laborales, la salud y la pensión dependen en la mayoría de los países de los trabajos en la modalidad de empleo formal. Debido a la falta de regulación, en el ámbito de las plataformas muchas veces se puede omitir o encubrir la existencia de una relación laboral, lo que implica que los trabajadores puedan quedar por fuera de los sistemas de seguridad social.

4

La **asimetría de la información**, el poco control gubernamental sobre los términos de referencia de las plataformas, los esquemas de vigilancia y control de los algoritmos y clientes configuran condiciones de trabajo inestables, inseguras y precarias. Esto se debe a que los trabajadores no solo no tienen garantía de ingresos mínimos y/o de acceso a los sistemas de protección social; sino que, dado los esquemas de vigilancia y control, podrían ser castigados y disciplinados, y quedarían suspendidos o bloqueados de las operaciones de las plataformas.

5

Se han generado situaciones de **competencia desleal** entre las plataformas y otras empresas, al usar estos esquemas para evadir regulaciones laborales. Las malas prácticas se refieren, por ejemplo, a cambiar empleo dependiente por independiente para reducir costos laborales (falsos autónomos) o contratar trabajadores en otros estados con menor protección laboral.

6

La falta de regulación gubernamental también está asociada a condiciones comerciales y tributarias, debido a que muchas de las plataformas son extranjeras y, pese a que obtienen utilidades, puede llegar a ser un desafío la **recaudación de impuestos** en el país donde tienen sus operaciones.

7

Por último, las nuevas modalidades de negocio/trabajo, como es el caso del incremento del *microsourcing*, hace más compleja la intervención gubernamental, puesto que son actividades **remotas y deslocalizadas internacionalmente**. Este fenómeno está transformando los mercados laborales locales en sectores de alta demanda, ya que se contratan recursos humanos de otros países en relaciones duraderas y, en muchos casos, estos trabajadores están por fuera del sistema formal.

Al considerar estos desafíos, se hace necesario dar respuesta a estos trabajadores que hoy carecen de estándares mínimos de protección, lo que ha dado origen a discusiones sobre nuevas regulaciones y el surgimiento de modelos de negocios en línea para brindar servicios *WorkerTech*, a los efectos de permitir

a quienes participan de la economía *gig* acceder a las prestaciones y beneficios que, en general, carecen por no contar con un empleo formal tradicional (Cañigueral, 2017). Estas empresas se crean como una oportunidad de negocios para atender una necesidad no cubierta en los *gig workers* y prestan

estos servicios de distinta índole, desde financiamiento, capacitación, seguros, entre otros. Asimismo, las plataformas digitales también están generando y/o sumando servicios *WorkerTech* para mejorar las condiciones sociales y económicas de sus colaboradores (Tay & Large, 2022).

## 2. Países referentes y El Salvador









Las características de la nueva economía y sus actores hacen que sea un desafío cuantificar este creciente fenómeno del trabajo por plataforma. Según estadísticas recientes, la economía *gig* global se estima en 3.7 trillones de dólares y se estima que el volumen bruto crecerá a nivel mundial 17,4 % (tasa compuesta de crecimiento anual) hasta 2023<sup>3</sup>.

Las empresas que han surgido para participar de este modelo de negocios han ad-

quirido mucha relevancia en la provisión de trabajadores, las que se multiplicaron por ocho en la última década, pasando de 28 plataformas en 2010 a 224 en 2020. La cantidad de personas con trabajo mediado oscila entre 150 y 1 millón por plataforma (OIT, 2021).

En Estados Unidos, según registros del *Economía gig Data Hub* de la Universidad de Cornell, en colaboración con el Aspen Institute, más de una cuarta parte de los trabajadores de ese país (entre el 25 % y 35 %), parti-

cipan de la economía *gig* de alguna manera. Asimismo, en un estudio realizado por investigadores de la Universidad de Harvard y el Boston Consulting Group (Fuller et al., 2020) se encontró que, en Estados Unidos, desde 2009 hasta 2019 el número de plataformas de talento digital, que permiten a las empresas acceder a trabajadores calificados bajo demanda, había crecido de 80 a más de 330. En este mismo informe, respecto a la percepción de los líderes consultados, se destacan los siguientes hallazgos:

- Más del 30 % de líderes empresariales indicaron hacer uso de este tipo de plataformas y alrededor del 50 % consideraba que las plataformas digitales de trabajo aumentarían de manera significativa en el futuro.
- Cerca del 90 % de los líderes empresariales reportaron que las plataformas de trabajo son un factor significativo para la futura ventaja competitiva de sus organizaciones; y un 40 % de ellos informaron que acceder a trabajadores altamente calificados, a través de nuevas plataformas de talento digital, ayudó a mejorar la velocidad de comercialización, aumentar la productividad y aumentar la innovación.

3 <https://teamstage.io/gig-economy-statistics/>

- Aproximadamente el 60 % de los líderes empresariales informaron que era “altamente” o “algo” posible que su fuerza laboral central en el futuro fuera mucho más pequeña; de manera similar, el 60 % de ellos esperaba que cada vez más preferiría “alquilar”, “tomar prestado” o “compartir” talento con otras empresas.

En tanto, en la región de América Latina y el Caribe se ha evidenciado un incremento del uso de plataformas de trabajo de servicios de domicilios en más de un 50 %, para el caso de plataformas como *DiDi Food* y *Rappi*. Lo anterior se deriva por la pandemia ocasionada por la COVID-19 y las medidas de confinamiento, así como por la pérdida de empleos generada por la

crisis. En diferentes países de la región las plataformas digitales ayudaron como una fuente de ingresos alternativa y flexible ante el desempleo. Previo a la pandemia, algunos estudios evidenciaron que cerca de 22 % de conductores de Uber en Chile, Colombia, México, Perú y Brasil declararon tener un trabajo a tiempo completo, del que complementaban

sus ingresos con trabajos temporales a través de la plataforma. Adicional a ello, cerca de 21 % de los conductores se consideraban como trabajadores independientes (Rodríguez & Azuara, 2022).

Asimismo, BID Lab ha señalado algunas características del trabajo independiente y de plataformas como (Cañigueral et al., 2021):

CATEGORÍA	HALLAZGOS
<b>Edad</b>	Cerca del 65 % de profesionales independientes se encuentra en el rango de los 21 a 40 años. Los freelancers de más de 40 años constituyen el 30 % de la muestra.
<b>Género</b>	En la región de América Latina y el Caribe, la proporción de hombres (50,3 %) y mujeres (49,7 %) es equitativa.
<b>Tiempo dedicado al trabajo</b>	Cerca del 57 % de los freelancers trabaja tiempo completo, el resto a tiempo parcial.
<b>Otras características</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Existían aproximadamente 40 millones de trabajadores de plataformas en el Sur Global en 2019 (Fuente: BID).</li> <li>● En países como México existían más de 250.000 socios conductores de Uber, en Colombia 88.000, en Chile 70.000 y en Perú 38.000.</li> <li>● En países como Argentina, México, Chile y Colombia, en donde operaba Zolvers, existían más de 170.000 trabajadores domésticos.</li> <li>● Para 2019, Workana contaba con 2.5 millones de freelancers registrados, duplicando anualmente el número de suscriptores desde 2012, año de su fundación. Por día, se suman alrededor de 1,600 nuevos trabajadores autónomos.</li> </ul>

**Fuente:** Cañigueral et al., (2021).



## 2.1 Antecedentes

En la actualidad, la mayoría de las plataformas considera a las personas que prestan sus servicios a través de ellas, como trabajadores por cuenta propia o autónomos, y muchas de ellas en efecto lo son. Sin embargo, se calcula que, solo en Europa, casi cinco millones y medio estarían mal clasificados y serían “falsos autónomos” (Comisión Europea, 2021).

Desde el punto de vista de las empresas, es de reconocer que los modelos de negocio varían de una plataforma a otra y, con esto, el grado de control que ejercen sobre los trabajadores. Esta dependencia o independencia se ve reflejada en factores como la aplicación de turnos, la provisión de uniformes u otros elementos para desarrollar la tarea, la posibilidad para el trabajador de delegar la tarea, si dispone o no de la opción de escoger el cliente y negociar la tarifa del

servicio. Al tener en cuenta estas diferencias, es posible que la determinación o presunción de una relación laboral no sea apropiada para todos los casos, ya que en algunos modelos de negocio de plataformas se estaría organizando el trabajo en función de relaciones laborales estándar y en otros no.

La inexistencia de una norma específica hace que las diferencias se intenten resolver en los tribunales, los que han registrado posiciones diferentes entre los países; algunos más a favor a considerarlos como dependientes, como en el caso de Canadá y Europa, y otro más apegados a la letra de los contratos, como en Australia.

En este marco, diferentes países, incluso a nivel regional (Comisión Europea), están estudiando el tema para aportar certidumbre jurídica

tanto para las plataformas como para los trabajadores. En algunos casos se ha decidido crear una nueva categoría híbrida (trabajadores por plataforma), a modo de reconocer una serie de derechos mínimos, sin importar la modalidad contractual en la que estén (Chile). Se está estudiando la viabilidad de un sistema de beneficios portables (Canadá y Australia) y, en otros casos, se ha homologado la situación a los dependientes (drivers en España). A continuación, puede verse en el cuadro 1 un resumen de todas las buenas prácticas identificadas y que se detallan por categoría y país.

El contexto ha sido propicio para el surgimiento de diferentes emprendimientos e iniciativas *WorkerTech*, las que apuntan a brindar servicios y beneficios para este creciente número de trabajadores que participan de la economía *gig*.



CUADRO 1. Iniciativas y/o propuestas de carácter público

	ALEMANIA	AUSTRALIA	BÉLGICA	CANADÁ	CHILE	ESPAÑA	EL SALVADOR
<b>ACCESO A SERVICIOS FINANCIEROS</b>	La visa <i>freelancer</i> permite flexibilizar las opciones de bancos para la declaración de impuestos, pueden ser locales o no.	<i>Sandboxing</i> de crédito que ha permitido el desarrollo del mercado de préstamos P2P, también para asesoría automatizada de servicios financieros para acceder a productos de inversión.	No está previsto en la ley, pero el mercado sí se ha desarrollado para independientes.	<i>Business Development Bank of Canada</i> es una empresa gubernamental que otorga financiación y asesoramiento, los trabajadores de todas las categorías pueden acceder.	Comisión para el Mercado Financiero emitió nueva normativa en 2021, que permite abrir una cuenta corriente sin la obligación de emitir cheques y sin requisito de residencia o nacionalidad, lo que democratiza el acceso.	No está previsto en la ley, pero el mercado sí se ha desarrollado para independientes.	Ley para Facilitar la Inclusión Financiera ha abierto la posibilidad de que la ciudadanía tenga acceso a servicios financieros formales y al uso de instrumentos de pago minoristas.
<b>SERVICIOS DE PROTECCIÓN</b>	Los trabajadores independientes deben contar con seguro de salud y accidentes, y están en la libertad de elegir entre un seguro público o uno privado.  Sistema de Seguros de Artistas (aportes de los trabajadores (50 %), quienes contratan (30 %) y un subsidio público (20 %).	Por interpretación de la norma de salud y seguridad ocupacional, aplicaría a la economía <i>gig</i> .  Incentivos para que trabajadores realicen pagos voluntarios a fondos de retiro.  Extensión del sistema de Garantía de Derechos para cobrar dineros no pagados por compañías en bancarrota.  Estado de Queensland estudia seguro de salud y seguridad ocupacional para ciertos trabajadores <i>gig</i> .	Trabajadores independientes de plataforma: beneficios impositivos (50 % de 20 % en IR y sin IVA) y están exentas contribuciones a la seguridad social (a partir de 6 400 euros al año).  Sistemas de Vales subsidiado por el Estado para trabajadores de servicios domésticos, tienen los mismos derechos que un dependiente.	Posibilidad de participar del Plan de Pensiones de Canadá y del programa de Beneficios Especiales para Trabajadores por Cuenta Propia en el programa de Seguro de Empleo.	Los trabajadores de plataforma cotizan para previsión social y de salud. Estarán cubiertos por seguro de daños. Deberán recibir implementos de protección certificados.  Modificación de los sistemas de Pensiones y Previsional para hacer obligatoria la cotización de los independientes.  Trabajadores asesores del hogar: obligatoria la suscripción de contratos de trabajo, cotizaciones legales y acceso al sistema de salud y de previsión social. Trabajadoras de casa particular en Seguro o Fondo de Cesantía.	Los <i>drivers</i> son considerados dependientes con todos sus derechos. Para los <i>riders</i> hay presunción (en la práctica conviven diferentes situaciones).  Los autónomos dependientes tienen una categoría híbrida dentro del derecho civil/comercial, no se ha aplicado mucho, entre otros no tiene vacaciones pagas.	Derecho a las prestaciones de salud y seguridad social mediante cotizaciones voluntarias.
<b>DESARROLLO PROFESIONAL</b>	No se han identificado incitativas específicas.	Se estudia un mecanismo de portabilidad de cualificaciones y entrenamiento para trabajadores <i>gig</i> en la economía del cuidado.	No se han identificado incitativas específicas.	No se han identificado incitativas específicas.	La nueva ley 21.431 indica que las empresas deberán proporcionar a los trabajadores una capacitación adecuada y oportuna.	No se han identificado incitativas específicas.	No se han identificado incitativas específicas.
<b>ORGANIZACIÓN COLECTIVA</b>	Oficina del Defensor del Pueblo media las disputas entre trabajadores de plataformas y las plataformas.	Excepción para permitir negociación colectiva de términos y precios sin violar ley de competencia sobre cartelización o fijación de precios.	La norma particular no hace referencia al tema.	Los contratistas dependientes tienen derecho a formar parte de un sindicato y a ampararse en los acuerdos de negociación colectiva.	Con la ley de regulación de plataformas de trabajadores se asegura que puedan ejercer derechos colectivos, así como el establecimiento de comunicación y capacitación.	Está consagrado para los empleados y para los autónomos económicamente dependientes.	Derecho a la sindicalización establecido en el Código de Trabajo.

	ALEMANIA	AUSTRALIA	BÉLGICA	CANADÁ	CHILE	ESPAÑA	EL SALVADOR
<p><b>MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES</b></p>	<p>Creación de un gabinete estratégico sobre regulación. Propuestas orientadas a mejorar las condiciones de trabajo como la protección social (acceso a seguros de accidente y pensión), cambios en la distribución de la responsabilidad para clasificar a los trabajadores y acciones colectivas.</p> <p>Proyecto Fairwork financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y otros busca evaluar las condiciones de trabajo de las plataformas. Las recomendaciones del proyecto se incorporaron en la Estrategia de Implementación Digital del Gobierno Federal.</p>	<p>Propuesta para dar competencias a la Comisión Nacional de Trabajo Justo para decidir sobre el estatus laboral de los trabajadores.</p> <p>En el estado de Victoria se ha realizado propuesta de estándares del sector.</p> <p>El estado de Nuevo Gales del Sur dispone de regulación que obliga a las plataformas a proveer entrenamiento de inducción y elementos de protección a los repartidores de comida.</p>	<p>La norma particular no hace referencia al tema (la norma de 2018 derogada por inconstitucional decía expresamente que los trabajadores de plataformas estaban completamente excluidos del régimen laboral).</p>	<p>Estudio de modelo de <i>portable benefits</i> para los trabajadores por cuenta propia, que dispone de beneficios transferibles, garantizando cobertura, sin importar quién es el empleador.</p>	<p>Ley 20.786 de trabajo doméstico reduce el tiempo máximo de trabajo a 45 horas semanales, y establece la no obligatoriedad de un uniforme distintivo de trabajo y la posibilidad de reclamo por maltrato laboral.</p>	<p>Los autónomos dependientes, tienen algunos derechos concedidos a los empleados, con relación a las asociaciones y representación.</p> <p>Deben cotizar por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y demás a la seguridad social, por lo cual gozan de cobertura por incapacidad temporal.</p>	<p>En diciembre de 2021, la comisión de Obras Públicas y Transporte, junto con la comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa, emitió dictamen favorable sobre la "Ley especial para prestación de servicios de transporte público, privado y selectivo de pasajeros en sus diferentes modalidades".</p>

## 2.2 Nuevos marcos regulatorios

La regulación de los trabajos de la economía *gig* en el mercado laboral implica desafíos y los diferentes países vienen haciendo esfuerzos para tratar de superarlos.

En América Latina y el Caribe resalta el caso de **Chile**, donde los trabajadores independientes e informales constituyen un amplio segmento de la fuerza laboral, al punto que desde 2022 han comenzado a ser objeto de mediciones y estadísticas oficiales por parte del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), para medir las tasas de trabajo informal e independiente en plataformas digitales, lo cual permite una adecuada formulación y elaboración de políticas.

Además, el país constituye el primer caso a nivel regional en aprobar una reciente ley, que ha comenzado a regir a inicios de septiembre de 2022, que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales, la cual garantiza una serie de derechos. Esta norma innova en la cultura jurídico-laboral, toda vez que, sumado a las tradicionales categorías de “trabajador dependiente” y “prestador de servicios independiente”, introduce una nueva figura contractual híbrida: trabajador de plataformas, la que podrá ser dependiente o independiente. La ley asegura un piso normativo mínimo, incorporándolos a los sistemas de salud, protección personal y seguridad social. Esta normativa viene a complementar la ya existente, como aquellas con las que se han garantizado mejores condiciones laborales y protección personal para otros segmentos de trabajo, como son los trabajadores independientes en general



y de servicios domésticos y del hogar. Asimismo, este bloque de normas viene a dar un nuevo estímulo a las soluciones *WorkerTech* y se espera que fomente que las iniciativas privadas colaboren con sus pares privados (otras plataformas) para cumplir con la regulación nacional.

A la fecha, cada uno de los estados miembros de la **Unión Europea** ha regulado las plataformas y la economía *gig* como lo ha considerado pertinente. Sin embargo, dado el aumento de sentencias y decisiones administrativas, y la incertidumbre jurídica que esto genera, así como los efectos en el mercado único comunitario de servicios, la Comisión Europea presentó en 2021 una propuesta de directiva, con el fin de armonizar las normas y establecer unos lineamientos a los reguladores de los 27 estados miembros. Esta propuesta de directiva comunitaria tiene tres pilares: fijar criterios armonizados para determinar la existencia de una relación laboral, establecer un diálogo y mayor transparencia sobre los algoritmos que utilizan las plataformas

y, tercero, fijar obligaciones de transparencia y reporte a las empresas. Así, pues, con esta directiva se pretende corregir, mediante una legislación adecuada, la situación jurídica de una gran cantidad de trabajadores de plataformas que se han catalogado como falsos autónomos.

**España** es líder en el trabajo a través de plataformas y ha regulado en detalle los servicios de transporte y de mensajería. La legislación amplía y moderniza el concepto de subordinación, para acabar con los falsos autónomos. Los *drivers* son empleados de la empresa intermediaria que presta el servicio de transporte a través de las plataformas y, por lo tanto, gozan de todas las prestaciones laborales asociadas a este tipo de contratación. Los *riders*, de manera similar, cuando tienen que cumplir con las directrices de las empresas digitales deben ser empleados de estas. Sólo si en realidad el mensajero es independiente y puede escoger cuándo y cómo ejecutar su trabajo, entonces pueden ser catalogados como autónomos.

También tiene avances



significativos en materia regulatoria de la figura de los autónomos con sus distintas tipologías, incluyendo la del trabajador autónomo dependiente, que es un concepto híbrido entre el empleado y el independiente. Esta regulación reconoce que hay distintos tipos de autónomos y que, a pesar de tener similitudes, cada uno responde a realidades diferentes. Que exista un estatuto especial fue un primer avance que merece la pena resaltar. Reducir las cuotas a la seguridad social durante los primeros años, para aliviar los costos asociados al trabajo por cuenta propia, también ha sido bien recibido. La figura híbrida, a pesar de las expectativas que generó en su momento, no ha tenido el impacto deseado en la práctica, ni ha logrado mejorar las condiciones laborales de los autónomos dependientes.

**Bélgica** ha sido pionero en regular las plataformas y establecer normas amigables que incentiven estos nuevos negocios. Las plataformas y el trabajo independiente a través de ellas han sido regulados en busca de generar condiciones favorables para los actores, a través de beneficios tributarios (tributan renta al 20 %, luego tienen la posibilidad de una deducción del 50 % y están exentos de IVA, además de las cotizaciones de la seguridad social, si sus ingresos son inferiores a 6 400 euros anuales, entre otras condiciones). En la actualidad, el país se encuentra en un proceso de construcción del nuevo marco normativo.

Para los trabajadores de servicio doméstico por plataformas o por vía directa, **Bélgica** ha logrado implementar una buena práctica

regulatoria a través del Sistema de Vales de Servicio. Estas personas acceden a sus prestaciones laborales gracias a que reciben un bono, subsidiado por el Estado, por cada hora trabajada. El trabajador doméstico que presta sus servicios a través de plataformas y recibe su remuneración con vales goza de la misma protección que un empleado dependiente.

En **Alemania**, el Ministerio Federal del Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania ha buscado tener mayor comprensión de las oportunidades y desafíos que este tipo de trabajos constituyen para el país y, de este modo, desarrollar propuestas de políticas sostenibles. Para ello, en 2019 se desarrollaron audiencias donde se convocaron diferentes departamentos y actores involucrados, las que dieron origen a recomendaciones para la formulación de políticas. Entre estas se encuentran: incluir a los trabajadores independientes o autónomos en la provisión de seguros de pensiones y proporcionar apoyo a las cotizaciones a la seguridad social; en especial, aquellos que generan ingresos bajos; reforzar la transparencia y el control de los procedimientos de evaluación en las plataformas, y fortalecer la soberanía de datos de los trabajadores de plataformas.

El mercado laboral en Alemania constituye un ejemplo a nivel internacional sobre participación gubernamental, empresarial y sindical para el establecimiento de derechos y deberes, reconociendo que esta es una buena práctica con largo arraigo en Alemania, que no surge con las plataformas y es difícilmente exportable

para la región de América Latina y el Caribe. Pese a que el trabajo está muy bien protegido, las nuevas modalidades con plataformas han generado diferentes desafíos relacionados con las condiciones justas y los vacíos legales sobre los cuales se insertan los nuevos modelos de negocios. En la actualidad no existe una regulación específica, por lo que la interpretación de la existencia de una relación laboral o no depende de decisiones judiciales. Por ejemplo, en diciembre de 2020 el Tribunal Federal del Trabajo clasificó a los microtrabajadores y trabajadores colectivos como empleados.

No obstante, las relaciones laborales bajo la clasificación de empleo de la economía *gig* continúan en disputas legales. Algunos de los principales criterios, que condicionan la existencia o no de un trabajo bajo la categoría de empleo, son los términos de los acuerdos de servicios que se aceptan con las plataformas. Para ello, se ha creado el proyecto Fairwork<sup>4</sup>, que evalúa las condiciones de trabajo de las plataformas digitales y las clasifica para mostrar qué tan bien lo hacen. Este es financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania y la Sociedad Alemana para la Colaboración Internacional (GIZ), entre otros.

Entre las iniciativas gubernamentales también se encuentra el caso del sistema de seguros subsidiado por el Gobierno, pero con aportes de empresas y de trabajadores para garantizar la pensión de estos. Si bien esta iniciativa se origina con el gremio de artistas independientes o *freelancers*, algunas plataformas están

4 Para más información visite: <https://fair.work/en/ratings/germany/#continue>

vinculando a sus trabajadores a ella.

En **Australia**, las plataformas aplican un modelo de contratación independiente para los trabajadores. Asimismo, a nivel judicial, y dado el vacío legal en la clasificación, las últimas decisiones confirman este estatus.

Dado que las leyes que regulan la salud y seguridad en el trabajo son amplias en las nociones de trabajador, lugar de labores y persona que conduce un negocio o empresa, la Autoridad Federal de Protección en el Trabajo (*Safe Work Australia*) entiende que estas leyes aplican a todos los tipos de arreglos modernos de trabajo. No obstante, no todas las plataformas reconocen dicha responsabilidad de cumplir con la normativa sobre salud y seguridad ocupacional. Además, existen desafíos para determinar qué constituye lugar y ambiente de trabajo y, en algunos casos, si para efectos de la ley el individuo se desempeña para la plataforma o el usuario final del servicio.

El estado de *Queensland* adelantó un estudio de impacto regulatorio para ampliar el esquema obligatorio de seguros por accidente o enfermedad ocupacional a los trabajadores de la economía *gig*. Con esto se busca expedir una ley que cubra a focos de personas, para los cuales se ha determinado que su poder de negociación de condiciones contractuales es menor.

En relación con el sistema de pensiones, la confederación de fondos de retiro presentó una propuesta al Gobierno nacional en preparación del presupuesto

2022-2023, para una reforma legal que incorpore el requisito de contribución mínima obligatoria para los trabajadores por cuenta propia y de la economía *gig*.

El país está considerando dar mayores poderes a la Comisión Nacional de Trabajo Justo, que le permitan decidir sobre el estatus laboral de los trabajadores por plataforma y ordenar estándares mínimos de pago y condiciones laborales. Se tiene en cuenta el tema en la regulación de compras públicas con las plataformas y se está analizando, al considerar los algoritmos, la aplicación de leyes de antidiscriminación y de igualdad de oportunidades en el trabajo. Además, en el estado de Victoria se está impulsando de manera específica el desarrollo de soluciones *WorkerTech* por medio de incentivos monetarios y estándares voluntarios sectoriales en diferentes ejes: condiciones justas de pago, permitir la representación de los trabajadores, crear mecanismos de solución de conflictos ágiles e independientes, velar por la seguridad en el trabajo y considerar el poder de negociación de las partes.

**Canadá** creó hace algunas décadas una tercera categoría (*dependant contractors*) para tratar de cubrir un segmento de la población laboral que no encajaba en las dos clásicas, empleados y trabajadores independientes; si bien este tipo de trabajadores realiza tareas puntuales, también depende desde el punto de vista económico del contratante. Los *dependant contractors* son, por naturaleza, trabajadores por cuenta propia. Por ese motivo, los empleadores no

están obligados por ley a realizar aportes para su seguro médico ni su jubilación, así como tampoco la ley estipula un salario mínimo ni condiciones básicas de jornada laboral, horas extras o licencias, por ejemplo. No obstante, sí tienen derecho a formar parte de un sindicato y a ampararse en los acuerdos de negociación colectiva, al igual que los empleados. En la práctica, esta tercera categoría aún no parece haber sido muy explorada. Existen pocos ejemplos de jurisprudencia a favor de los trabajadores, clasificándolos bajo esta denominación, como el fallo sobre Foodora<sup>5</sup> donde cinco *riders* interpusieron demanda ante un tribunal de Turín, en Italia, para obtener la recalificación de condición laboral como dependientes regulares. El tribunal de apelación de Turín (sentencia en enero de 2019) aplica la *Jobs Act* y equipara a los *riders* con los trabajadores por cuenta ajena.

Canadá ha hecho avances en varios frentes, uno ha sido el Panel de Expertos, que analizó el mercado laboral y realizó recomendaciones con foco principal en las mejoras de las condiciones laborales, claridad y actualización de la legislación, mayores investigaciones e intercambio de datos. También se ha sugerido explorar la posibilidad de desarrollar un modelo de *portable benefits* para los trabajadores por cuenta propia, que dispone de beneficios transferibles, garantizando cobertura sin importar quién es el empleador. En esta misma línea está el ministro de Trabajo de la provincia de Ontario, quien en febrero de 2022 anunció la creación de un panel asesor de expertos para investigar la posibilidad

5 <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/01/italia-caso-foodora-el-tribunal-de.html>



de implementar un sistema de *portable benefits*. Además, en la misma fecha, el Gobierno de esta provincia presentó la “Ley de Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales”, con el objetivo de garantizar a este sector algunos derechos fundamentales, incluido un salario mínimo de 15 dólares por hora activa de trabajo y transparencia respecto del pago de propinas, prohibiendo que los operadores de las plataformas las retengan. También se obliga a tener un período de pago recurrente y un día de pago definido.

Además, el Gobierno federal ha puesto en marcha algunos mecanismos de protección laboral que incluyen a los trabajadores por cuenta propia (*dependant e independent contractors*); por ejemplo, el Plan de Pensiones de Canadá y el programa de Beneficios de Seguro de Empleo para los trabajadores por cuenta propia. Para eso, deben registrarse ante la Comisión de Seguro de Empleo de Canadá y pagar las contribuciones que correspondan. Pueden solicitar beneficios especiales de maternidad,

paternidad, enfermedad, cuidado compasivo o cuidados de familiares enfermos graves, niños o adultos. La diferencia radica en que los trabajadores por cuenta propia deben esperar 12 meses luego de la fecha del registro, para poder usufructuar estos beneficios especiales.

En **El Salvador** no existe un marco legal específico para los trabajadores independientes, abarcando en esta categoría a *freelancers, riders y drivers*. Las relaciones laborales reguladas en el Código de Trabajo tienen como principal característica la subordinación. Las cuestiones laborales relacionadas a trabajadores independientes tampoco han sido abordadas por la jurisprudencia laboral, ni constitucional, limitándose su desarrollo, por ejemplo, a la voluntad de los desarrolladores de plataformas. Si se ha consagrado el derecho de formar sindicatos, el que se encuentra regulado de manera escueta en el Código de Trabajo; además, tienen la posibilidad de disponer de cobertura del Seguro Social y pensiones con aportaciones voluntarias de los trabajadores. Por ende, al

no existir regulación, la informalidad es la tendencia o la situación de normalidad.

No obstante, cabe señalar que, en diciembre de 2021, la Comisión de Obras Públicas y Transporte y la comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa emitieron dictamen favorable sobre la “*Ley especial para prestación de servicios de transporte público, privado y selectivo de pasajeros en sus diferentes modalidades*”; sin embargo, a la fecha dicho proyecto no ha sido discutido ni aprobado por la Asamblea Legislativa.

Con relación a los empleados del hogar, sí existe una regulación<sup>6</sup> básica que establece aspectos esenciales de las formas de contratación, jornadas de trabajo, descansos, indemnizaciones por despido y las prestaciones laborales de las cuales son beneficiarios.

Además, a nivel internacional existen algunas iniciativas como la de la **OCDE**, la cual ha elaborado recomendaciones para sus países miembros con relación a la regulación de los trabajos de plataformas (OIT, 2022). Estas tienen en cuenta:

- Asegurar su correcta clasificación.
- Reducir incentivos que conduzcan a las empresas a utilizar una incorrecta clasificación del trabajo en plataformas (relaciones de trabajo encubiertas) como forma de evitar el pago de impuestos y cotizaciones sociales.
- Extender derechos laborales y el acceso a la protección social a los trabajadores que se encuentren en “zonas grises” entre el trabajo dependiente y autónomo.
- Facilitar la identificación de la relación de trabajo mediante, entre otras posibilidades, la consagración de una presunción legal de su existencia ante la concurrencia de uno o varios indicios.
- Asegurar que pueda identificarse la relación de trabajo cuando se prestan servicios transfronterizos.

6 Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores del Sector Doméstico, julio 2010. ISSS.



## Nuevos marcos regulatorios en Estados Unidos e India

En **Estados Unidos** existen algunas resoluciones judiciales que permiten la clasificación de los trabajadores de plataformas. Una de ellas es la sentencia de la Corte del Distrito de Pensilvania sobre conductores de UberBLACK, del 11 de abril de 2018, la cual los clasifica como autónomos debido a que tienen la libertad para conectarse y desconectarse de la plataforma, no trabajan con exclusividad para esta y tienen la posibilidad de generar los ingresos que deseen. Otro caso es la sentencia de la Corte Suprema de California sobre conductores de Dynamex, del 30 de abril de 2018, la que clasifica a los conductores como dependientes, puesto que el negocio es de la empresa y los conductores se integran a él. Es la compañía la que se encarga de buscar clientes, hacer la publicidad, determinar los precios, indicar dónde recogerse y entregarse los paquetes. Pese a que no existe unanimidad con relación a la clasificación de los trabajadores dependientes o autónomos de plataformas entre estas sentencias, la última tuvo una notable importancia, ya que el criterio empleado fue luego utilizado por la *Assembly Bill 5* (AB5), aprobada en el estado de California el 18 de septiembre de 2019 (OIT, 2022).

La Ley del estado de California AB-5, de septiembre de 2019, señala que existe contrato de trabajo “salvo que el empleador demuestre que no ejerce control alguno sobre el trabajador de plataforma, o que este regentea su propio negocio, o que la actividad

desarrollada está fuera de la actividad central a la que se dedica la plataforma”. La Corte emplea un abecé con el cual se presume si un trabajador es clasificado como independiente: 1) estar libre de control y dirección en el desempeño del trabajo o la empresa no ha ejercido control sobre este; 2) estar por fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante y no ser parte de su operación habitual; 3) el trabajador se dedica de forma esporádica a dicho trabajo, lo que significa que ha decidido por sí mismo iniciarlo y deberá demostrarlo mediante la obtención de una licencia, y evidenciar que lo ejerce, lo promociona y tiene usuarios que demandan de sus servicios (Godínez, 2020).

De acuerdo con lo anterior, se dispone de una definición más exacta y amplia para extender la cobertura de un estatuto o reglamento a trabajadores que, de manera razonable, caen dentro del alcance de la protección del empleo. Lo anterior significa cobertura en materia de seguridad social, de seguro obligatorio contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como otras obligaciones del empleador. La ley AB-5 entró en vigor en enero de 2020 y tuvo implicaciones para otros trabajos independientes como los periodistas y artistas. Asimismo, se generó que empresas de plataformas iniciaran campañas en contra de esta ley. Por ello, se creó la aplicación *WorkerFirst*, que permite a los trabajadores de las plataformas conocer sus derechos (OIT, 2022).

En la ciudad de Nueva York se aprobaron un conjunto de leyes que regulan el sector de los servicios en línea de entrega de alimentos y brindan protecciones para estos trabajadores. Entre estas se encuentra que las aplicaciones deberán pagar un salario mínimo a los trabajadores, de acuerdo con la ciudad en donde trabajan, podrán utilizar los baños de los restaurantes en donde recogen los pedidos; las aplicaciones deberán ser más transparentes con las propinas que los clientes dejan, informar los detalles de la ruta antes de que el trabajador acepte el encargo, inscribir a los trabajadores al Departamento de Protección al Consumidor y Trabajador, no podrán cobrar comisión por realizar el pago de los honorarios y deberán proporcionarles una bolsa aislante (NYC Consumer and Worker Protection, 2022).

En **India** la economía de plataformas tiene el potencial de crear más de 90 millones de puestos de trabajo; sin embargo, millones de habitantes de este país trabajan en esta economía sin ningún tipo de contrato ni acceso a la seguridad social, debido a que

las empresas de las plataformas encubren la existencia de una relación empleador/empleador. Pese a que en este país no existe ninguna ley que defina el trabajo de plataformas o que defienda sus derechos, existen algunos esfuerzos del Gobierno como la reforma laboral de septiembre de 2020, con la que fue aprobado que el Código de Seguridad Social trasciende la clasificación del trabajo en plataformas (OIT, 2022). Esto significa que este tipo de trabajadores tienen derecho al acceso del seguro de accidentes, la cobertura ante la muerte, seguro médico, prestaciones por maternidad, cobertura por incapacidad, la jubilación y prestaciones sanitarias. Este mecanismo es financiado por el Gobierno y las empresas de plataformas con el 1% o 2% de sus beneficios totales. No obstante, en el Código de Seguridad Social no se encuentran los derechos relacionados con la asociación a sindicatos y la negociación colectiva, sino que hacen parte del Código de Relaciones Laborales, por lo que los trabajadores de plataformas no tienen garantías de dialogar y negociar sus condiciones de trabajo (*The Associated Chambers of Commerce and Industry of India*, 2020).

## 2.2.1 Acceso a financiamiento

En el caso de **Chile**, la Comisión para el Mercado Financiero emitió nueva normativa en 2021, que permite abrir una cuenta corriente sin la obligación de emitir cheques. Esto es relevante para los trabajadores independientes, informales, los de plataformas y de servicios domésticos, pues debido a su modalidad de trabajo, el sueldo variable y la inexistencia de un contrato laboral que asegure una renta, no calificaban para contar con dicho producto financiero básico. También se permitió que los extranjeros puedan abrir y mantener cuentas corrientes en pesos chilenos, sin exigir requisitos especiales de nacionalidad o residencia, otorgando así mayor acceso a este grupo de personas, lo que tiene una especial importancia al considerar que el 39% de los

trabajadores de plataformas digitales son extranjeros.

Además, la normativa sobre Cooperativas facilita el acceso a productos financieros otorgados por estas entidades. En particular, las Cooperativas de Ahorro y Crédito suelen ser una alternativa a la banca tradicional para el acceso a crédito de consumo e hipotecarios, así como a la obtención de cuentas de dinero, que aplica para este segmento de trabajadores.

**Alemania** se ha convertido en uno de los países de la Unión Europea más populares para trabajadores independientes, debido a la visa para *freelancers*. Esta permite realizar este tipo de trabajos, vivir y cobrar en Alemania sin infringir ninguna de las leyes, así como es-

tar exento del procedimiento de registro comercial sobre el cual existen impuestos. La Oficina de Hacienda es la encargada de aprobar los trabajos de manera independiente, por lo cual es necesario realizar un registro ante dicha entidad. Esta oficina otorga un número de identificación fiscal y para la declaración del IVA. Si bien no es obligatorio abrir una cuenta bancaria en una institución alemana, existen diferentes alternativas que permiten separar las transacciones comerciales de las personales, con el objetivo de pagar la declaración de impuestos anual derivada de actividades económicas, que es de estricto cumplimiento. En el país funcionan bancos tradicionales y digitales que son aceptados por el Gobierno para que los trabajadores independientes abran cuen-



tas de ahorro y accedan a sus servicios financieros. De acuerdo con la Dirección de Visas Alemanas, en su instructivo para abrir cuentas bancarias para trabajadores autónomos, en ese país las mejores opciones de bancos son Kontist, N26 Business, Fyrst, Finom y Penta.

En Bélgica, España y Canadá, para trabajadores de plataformas, no se ha logrado identificar normativa específica para facilitar el acceso a servicios financieros; el mercado sí ha desarrollado herramientas para los independientes. Es de interés señalar que, en **Canadá**, el *Business Development Bank of Canada* (BDC) es una empresa gubernamental, orientada a emprendedores a quienes les otorga financiación y asesoramiento. Incluye préstamos para pequeños proyectos, compra de equipamiento y/o tecnología para iniciar un negocio, capital de giro, entre otros, por lo que los trabajadores de todas las

categorías pueden acceder a estos servicios.

**Australia** es pionero en la implementación de metodologías regulatorias de *sandbox* para el testeo de nuevos productos y servicios. Desde 2016 tiene en operación un *sandboxing* regulatorio *fintech*, que fue revisado y ampliado en 2020 para incorporar más productos y para extender el periodo de prueba a 24 meses. Por ejemplo, el *sandbox* para crédito ha permitido desarrollar el mercado de préstamos P2P del cual pueden servirse hoy los trabajadores por plataforma, no solo para acceder a crédito sino para invertir como prestamistas.

Otra área que han abierto los *sandbox* de servicios financieros consiste en la asesoría automatizada sobre productos financieros mediante algoritmos y tecnología, sin la participación directa de un asesor humano. Esta puede incluir desde asesoría general o personal

como la construcción de un portafolio hasta la creación de planes financieros.

En **El Salvador**, con la implementación de la Ley para Facilitar la Inclusión Financiera se ha abierto la posibilidad de que la ciudadanía tenga acceso a servicios financieros formales y al uso de instrumentos de pago cuentapropistas y microempresarios, brindando así la oportunidad de obtener herramientas que faciliten sus actividades económicas y tener mejor calidad de vida. Así, uno de los objetos primordiales de esta ley es establecer las regulaciones mínimas para la contratación de depósitos de ahorro y la apertura de una cuenta por medio de procedimientos simplificados de contratación, para fomentar la bancarización entre las personas de más bajos ingresos. Además, crea las bases para la formulación de políticas públicas para promover la inclusión financiera.



## 2.2.2 Servicios de protección

En **Chile**, para los trabajadores de plataforma, la nueva ley 21.431 establece que cotizarán para previsión social y de salud; además, estarán cubiertos por seguro de daños contratado por la empresa. También deberán recibir, con cargo a la compañía, implementos de protección certificados.

Por otro lado, para los trabajadores independientes, la ley 21.133 hace obligatoria la cotización, lo que permite contar con ahorro previsional, seguro de invalidez y sobrevivencia, seguro de accidentes de trabajo y cobertura de salud.

Respecto a los trabajadores del hogar y del cuidado, la ley 20.786 hace obligatoria la suscripción de contratos de trabajo, lo que implica cotizaciones legales y acceso al sistema de salud y de previsión social. Por último, la ley 21.269 incorpora a las trabajadoras del hogar y del cuidado particular al estatuto jurídico del Seguro o Fondo de Cesantía ya existente para todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo.

En **España**, la ley establece protección como empleado a los *drivers* y también a los riders que tienen una relación de dependencia con las plataformas. También se ha generado una categoría híbrida de trabajador autónomo dependiente que tiene ciertos derechos básicos; por ejemplo, dado que es obligatorio cotizar por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y demás a Seguridad Social, gozan de cobertura por incapacidad temporal.

En **Alemania** los trabajadores independientes deben disponer de un seguro de salud y accidentes, los cuales puede elegir con libertad, entre el público (seguro legal) o uno privado. Un ejemplo particular es el del Sistema de Seguros de Artistas, la membresía es obligatoria; sin embargo, aquellos que generan bajos ingresos o que tiene algún seguro privado pueden estar exentos. El costo total se cubre con aportes de los trabajadores (50 %), de las instituciones que contratan los servicios (30 %) y un subsidio público (20 %).

En Canadá existen dos programas federales aplicables: el Plan de Pensiones de Canadá y el de Beneficios Especiales para Trabajadores por Cuenta Propia. El primero les ofrece a los contribuyentes y sus familias una sustitución parcial de los ingresos en caso de jubilación, invalidez o fallecimiento, donde el trabajador por cuenta propia debe cubrir el total de la prima con base en su ingreso. El segundo es el Seguro de Empleo, que tiene beneficios especiales de maternidad, paternidad, enfermedad, cuidado compasivo o cuidados de familiares enfermos graves, niños o adultos, pero para su usufructo; además de pagar las contribuciones, los trabajadores por cuenta propia deben esperar doce meses luego de registrarse ante el organismo correspondiente.

Dado que en **Australia** las leyes que regulan la salud y seguridad en el trabajo son amplias en las nociones de trabajador, lugar de labores y persona que conduce un negocio o empresa, la Autoridad Federal de Protección en el Trabajo (*Safe Work Australia*) entiende que estas aplican a todos los tipos de arreglos modernos de trabajo. No obstante, el estatus de los trabajadores por plataforma continúa estando en un área gris en relación con estos beneficios; por este motivo, no todas las plataformas reconocen la responsabilidad de cumplir con ellos.

En relación con el sistema de contribuciones a fondos de ahorro para la vejez, dado que la mayoría de los trabajadores por plataforma son contratistas independientes, no existe, en principio, obligación legal de aportar. No obstante, estas personas



pueden hacer pagos voluntarios a fondos de retiro y para esto existen diferentes incentivos gubernamentales (aportes directos del Gobierno a la cuenta de retiro de la persona, con base en mínimos y exoneraciones fiscales). La confederación de fondos de retiro presentó una propuesta al Gobierno nacional en preparación del presupuesto 2022-2023, para una reforma legal que incorpore el requisito de contribución mínima obligatoria a los trabajadores por cuenta propia y de la economía *gig*. La propuesta supone comenzar con aportes escalonados de 2 % e incrementos en medio punto porcentual, hasta llegar al porcentaje que se tiene para los empleados, que hoy es de 10,5 % y se espera que sea 12 % para 2025. La iniciativa busca crear una nueva categoría de contratista dependiente dentro de la ley, a quien se extendería la obligación de contribución a un fondo de retiro por vejez.

Australia también dispone de un esquema de protección para los empleados denominado *Fair Entitlements Guarantee* o Garantía de Protección de Derechos, el cual permite que un trabajador sea compensado por los dineros que no le fueron pagados por la compañía para la cual laboró cuando dicha firma es declarada en liquidación o bancarota; un caso que tuvo lugar en 2018, cuando Foodora —plataforma de entregas a domicilio— fue declarada en liquidación voluntaria. Este esquema cubre compensación al trabajador por los siguientes conceptos: salarios no pagados, remuneración de vacaciones; indemnización por despido sin justa causa, entre otros. El esquema no cubre contribuciones por pensión de vejez o jubilación.

Por último, el estado de *Queenland* adelantó un estudio de impacto regulatorio para ampliar el esquema obligatorio de seguros por accidente o enfermedad

ocupacional —*workers compensation*— a los trabajadores de la economía *gig*. Con esto se busca expedir una ley que cubra a este tipo de personas.

En **El Salvador**, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) ha regulado la inclusión de trabajadores independientes al régimen del seguro social, obteniendo la misma cobertura que las personas asalariadas, previo pago de una cuota mensual de manera continua. En cuanto a la regulación sobre los aportes en el sistema previsional de los trabajadores independientes, la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones establece las normas esenciales, tales como las que regulan el ingreso base para determinar una cotización y la forma de declaración y pago; por lo que, si bien pueden participar, no existen mayores incentivos para la afiliación de personas que realizan labores de manera independiente.

## 2.2.3 Desarrollo profesional

En **Chile**, la nueva ley 21.431 indica que las empresas deberán proporcionar a los trabajadores una capacitación adecuada y oportuna.

En Europa, el proyecto Fairwork, financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de **Alemania**, ofrece recursos de información para los trabajadores en materia de sindicatos, derechos laborales, políticas de plataformas, módulo de aprendizaje, entre otros.

No se han logrado identificar normas que contemplen disposiciones específicas para fomentar el desarrollo profesional de los trabajadores de plataformas en Bélgica, España, Canadá y **Australia**. De todas formas, en este último, las investigaciones parlamentarias y gubernamentales han hecho recomendaciones de política y reformas legales para proteger a trabajadores que proveen servicios, por este medio, de cuidado y soporte a personas de la tercera edad o con alguna discapacidad,

niños y mascotas. En particular, se recomendó el establecimiento de un sistema de desarrollo profesional portable para estos trabajadores que proveen servicios dentro del esquema nacional de beneficios por discapacidad. Además, se recomienda hacer una reforma legal para clarificar que sea la plataforma, y no el beneficiario final del servicio, quien tiene el deber de cuidado razonable para con estos trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional, cuando son contratados como independientes.

## 2.2.4 Organización colectiva

En **Chile**, la nueva ley 21.431 indica que no se podrá obstaculizar la constitución de organizaciones sindicales de los trabajadores de plataforma.

A final de 2017, en **Alemania** se estableció la Oficina del Defensor del Pueblo orientada a mediar las disputas entre trabajadores y empresas de plataformas. Esta oficina permite resolver conflictos relacionados con quejas y aquellos que se dan en el marco de la relación laboral, como por ejemplo los pagos. El panel que conforma esta oficina es bipartito y participan dos integrantes de parte de los empleados (un trabajador colaborativo y un sindicalista) y dos representantes de las plataformas (un empleado de la plataforma y un representante de la Asociación Alemana de *Crowdsourcing*). La Oficina del Defensor del Pueblo es quizás el único mecanismo que existe al nivel mundial para resolver esta clase de disputas de trabajadores independientes, lo que constituye un ejemplo de la posibilidad de diálogo social entre las partes.

En **España**, el derecho a la organización colectiva está consagrado para los empleados y para los autónomos económicamente dependientes (“TRADE”).

Las normas existentes a la fecha para la economía colaborativa (plataformas) en **Bélgica** no hacen referencia a este asunto.

Según la legislación de **Canadá**, los *dependent contractors* o contratistas dependientes tienen derecho a formar parte de un sindicato y a ampararse en los acuerdos de negociación colectiva. Por lo tanto, aquellos *freelancers, riders, drivers* y trabajadores de servicios domésticos que sean considerados como contratistas dependientes, ya sea por los términos y condiciones de la propia plataforma en la que trabajan, o por decisión de la jurisprudencia, podrán asociarse a un sindicato y negociar de forma colectiva.

En **Australia**, dado que la mayoría de los trabajadores por plataforma son clasificados como contratistas inde-

pendientes, están obligados a cumplir la normativa comercial y de competencia. En atención a las restricciones que esto generaba para la negociación colectiva, desde 2021 la Comisión para la Competencia y el Consumidor expidió una excepción de clase que los cobija, ya que desde la ley estos serían vistos como empresarios.

Ciertos negocios, con volumen de facturación agregado menor a 10 millones de dólares australianos, podrán negociar de forma colectiva términos y precios sin que esto constituya una ofensa a las leyes de competencia sobre cartelización o fijación de precios. Con la excepción, los contratistas independientes pueden hoy hacer acuerdos con las plataformas para la mejora de sus condiciones, para lo cual sólo estarían obligados a presentar una notificación a la Comisión.

En **El Salvador**, el Código de Trabajo reconoce la posibilidad de que, de manera general, los empleados por cuenta propia establezcan sus propios sindicatos.

## 2.2.5 Mejora de las condiciones laborales

En **Chile** se identifica a la ley 21.431 como un estatuto general de mejora de condiciones para trabajadores de plataforma, al sustraerlos de la indeterminación jurídica y asignándoles la calidad de dependientes o independientes. Se mantiene la libertad del prestador de servicios, y, a su vez, se garantiza protección legal en materia de seguridad so-

cial, prevención de riesgos, renta mínima y cobertura de seguros por sus servicios. La ley establece las cláusulas obligatorias que deben consignarse en los contratos entre la plataforma digital y el trabajador dependiente o independiente, coadyuvando así en la formalización de las relaciones, estabilizando y otorgando seguridad jurídica para las partes invo-

lucradas.

La ley 20.786 sobre trabajo doméstico reduce el tiempo máximo de trabajo a 45 horas semanales y, además, establece la no obligatoriedad de un uniforme de trabajo y la posibilidad de reclamo por maltrato laboral.

Por otra parte, en **Europa** la Comisión Europea presentó, en diciembre de 2021, una propuesta de directiva<sup>7</sup> en el





tema. A la fecha, el proceso está en discusión en los colegisladores. Esta gira en torno a tres ejes: aclarar cuándo existe una relación laboral, estableciendo la presunción (refutable) de su existencia; otorgar transparencia y equidad a la gestión del algoritmo, y generar mayor transparencia por medio del aporte de información a las autoridades y a los trabajadores.

En particular, en el caso de **España**, desde 2015 se permitió la operación de las plataformas de transporte como Uber y Cabify, mediante la creación de una de las normas más estrictas para la categoría en Europa. Con esta ley *driver* se define que los conductores deben ser empleados de las empresas propietarias de las flotas de vehículos, con contrato laboral que no puede superar las 60 horas semanales, incluyendo las de descanso.

Mientras tanto, la ley *rider* establece una presunción de laboralidad de las actividades de reparto cuando la empresa, mediante un algoritmo, organiza, dirige y controla las condiciones del servicio. Además, esta norma obliga a que todas las aplicaciones deban informar al comité de representantes de los trabajadores

en las empresas sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos. La implementación por parte de las plataformas de esta normativa ha abierto un abanico de posibilidades, ya que cada empresa ha optado por un modelo distinto de vinculación con los trabajadores. Por ejemplo, Glovo continúa con autónomos, pero realizó cambios en su algoritmo para darle mayor flexibilidad a los *riders*, para que puedan trabajar con varias plataformas. Uber Eats contratará a sus repartidores, tal como hace con los *drivers*; Just Eat negoció el primer Convenio Colectivo del sector y las aplicaciones que iniciaron operaciones, después de la aprobación de la ley *rider*, como Getir, contratan de manera directa a sus empleados.

Para el caso de los *freelancers*, se registran diferentes tipos de figuras de trabajadores autónomos, entre ellas está el profesional autónomo y el económicamente dependiente, "TRADE", que es aquel que factura a un solo cliente al menos el 75 % de sus ingresos. La ley prevé ciertos derechos, en general, concedidos a los empleados; en particular, el de asociación y representación. Salvo que se pacte por las partes,

las vacaciones anuales no son remuneradas. Gracias a que es obligatorio cotizar por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y demás a la Seguridad Social, gozan de cobertura por incapacidad temporal. En efecto, los autónomos dependientes, pese a tener consagrados derechos reforzados frente a las otras categorías, siguen teniendo una relación civil/comercial, sujeta a la voluntad de las partes. En la práctica, no se ha utilizado mucho ya que no logra brindar una efectiva protección social y económica. Así, por ejemplo, a pesar de contemplarse el derecho a gozar de vacaciones, estas no son retribuidas y, por tanto, es más una libertad que un derecho al descanso remunerado.

Las normas existentes a la fecha para la economía colaborativa (plataformas) en **Bélgica** no hacen referencia a este asunto. La norma de 2018 (adenda), derogada por inconstitucional, decía de manera expresa que los trabajadores de plataformas estaban completamente excluidos del régimen laboral. Sin embargo, los independientes cotizan y están cubiertos por el sistema social público.

En **Alemania** el Ministerio Federal del Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania ha buscado tener mayor comprensión de las oportunidades y desafíos que este tipo de trabajos constituyen para el país y, de este modo, desarrollar propuestas de políticas sostenibles. Para ello, en 2019 se desarrollaron audiencias donde se convocaron diferentes departamentos del Ministerio y actores involucrados para analizar los desafíos de la economía de plataformas, y que dieron origen a recomendaciones para la formulación de políticas. Entre estas se encuentran:



- Incluir a los trabajadores independientes o autónomos en la provisión de seguros de pensiones y proporcionar apoyo a las cotizaciones a la seguridad social; en especial, aquellos que generan ingresos bajos.
- Reforzar la transparencia y el control de los procedimientos de evaluación en las plataformas.
- Fortalecer la soberanía de datos de los trabajadores de plataformas para reducir aquellos efectos que se presentan por bloqueo y dependencia de las plataformas.

No obstante, las relaciones laborales bajo la clasificación de empleo de la economía de plataforma continúan en disputas legales. Uno de los principales criterios, que condiciona la existencia o no de un trabajo bajo la categoría de empleo, son los términos de los acuerdos de servicios que se aceptan con las plataformas. Es por ello que se ha considerado la necesidad de contar con organizaciones independientes y confiables que puedan probar y evaluar las condiciones de las diversas plataformas. Un ejemplo de lo anterior es el proyecto alemán Fairwork, que es financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania y la Sociedad Alemana para la Colaboración Internacional (GIZ), entre otras organizaciones.

En **Canadá** se está considerando aplicar un nuevo modelo llamado *portable benefits* para los trabajadores por cuenta propia, que dispone de beneficios transferibles, garantizando cobertura, sin importar quién es el empleador, lo que hace que sea ágil y personalizado. En otras palabras, los trabajadores son dueños de sus propios beneficios: no están vinculados a un empleo o empresa específicos y, por lo tanto, son transferibles. Las firmas podrían hacer aportes a una tasa fija en función de

cuánto trabaja una persona para ellas. Este modelo podría contar también con el aporte del Gobierno para aumentar los niveles de acceso a seguros de vida, servicios de salud mental, asistencia oftalmológica y odontológica, además de acceso a productos farmacéuticos, mediante la creación de un fondo económico. Este enfoque permitiría sobrellevar el desafío de la clasificación de los trabajadores, puesto que todos tendrían derecho a estas prestaciones.

A nivel provincial, el ministro de Trabajo de la provincia de Ontario anunció en febrero de 2022 la creación de un panel asesor de expertos, para investigar la posibilidad de implementar un sistema de *portable benefits*. Además, el Gobierno de esta provincia también presentó la “Ley de Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales”, con el objetivo de garantizarles a estos trabajadores algunos derechos fundamentales.

**Australia** tiene un modelo laboral actual que es una relación binaria entre contratación por empleo o como independiente, por lo que el país está considerando dar mayores poderes a la Comisión Nacional de Trabajo Justo, para que le permitan decidir sobre el estatus laboral de los trabajadores por plataforma y ordenar estándares míni-

mos de pago y condiciones laborales.

Además, el estado de Victoria, en ese país, adelantó una consulta pública para expedir unos estándares mínimos de trabajo justo por plataforma. Los estándares tienen seis ejes: consulta a los trabajadores sobre su estatus y condiciones laborales específicas, consideración de la influencia y poder de negociación de cada parte, condiciones justas de pago, resolución de conflictos independiente y transparente; representación de los trabajadores, incluyendo la habilidad de buscar mejores condiciones laborales, y seguridad. La propuesta tiene en cuenta prácticas internacionales, en particular los diez principios desarrollados por el Instituto de Internet de Oxford (Principios de Trabajo Justo para los Trabajadores *Gig*. 2021), la Carta de Principios para el Trabajo Bueno a través de Plataformas del Foro Económico Mundial (2020) y el Código de Conducta de *Crowdsourcing* y *Crowdworking* de Alemania. Estos estándares serán aplicables a todos los trabajadores no empleados; es decir, contratistas independientes, y pueden entenderse como una cosecha temprana en la construcción de consensos públicos alrededor de condiciones mínimas de trabajo justo a través de plataformas.

## 2.2.6 Otras iniciativas

En **Australia** el Gobierno federal y los estados han comenzado a incorporar las plataformas digitales en sus procesos de compras públicas. Por este motivo, desde el Parlamento Nacional se ha hecho el requerimiento de que el Gobierno, en estos procesos, se asegure de que las compañías con quienes contrata cumplan con la ley y que provean empleo seguro y de alta calidad con estándares mínimos de pago, seguridad, aseguramiento, protección contra accidente y enfermedad laboral y protecciones básicas al trabajador.

Además, en el país ha despertado preocupa-

ción hasta qué punto las leyes antidiscriminación y de igualdad en el trabajo aplicarían para proteger a las personas que laboran a través de plataformas. La inquietud se presenta en particular con el uso de algoritmos de administración, a través de los cuales se asignan tareas o viajes, se fija la remuneración, penalizaciones e incluso la eliminación del individuo de la plataforma. En ese sentido, se observa la necesidad de mayor transparencia sobre estos aspectos y la manera en la que los trabajadores por plataforma son evaluados y calificados.

Por último, en el estado

de Victoria la agencia que administra el esquema de aseguramiento en salud y seguridad ocupacional lanzó un desafío para innovadores en 2020. El programa buscaba propuestas *WorkerTech* para reducir la probabilidad de ocurrencia de lesiones físicas y mentales, disminuir el número de accidentes previsible, acortar el tiempo requerido para la recuperación y vuelta al trabajo, crear visibilidad de la entidad pública con el sector *gig*, mejorar la rendición de cuentas y visibilizar la seguridad en las plataformas. Los ganadores recibieron hasta 185 000 dólares australianos para el desarrollo de la solución.

### 3. Soluciones y beneficios WorkerTech en países referentes y El Salvador









Las plataformas que intermedian trabajo han crecido de manera exponencial en los últimos años, dando lugar a una rápida expansión a nivel global y América Latina y el Caribe no es la excepción, donde además han surgido iniciativas locales. Un caso es Time Jobs en Chile, que pretende intermediar entre

personas que buscan trabajos a tiempo parcial con empresas que requieren servicios esporádicos y puntuales, la que incorporó servicios y beneficios *WorkerTech* ya que tiene disponible un seguro de accidentes personales. Algo similar realiza la app Touch Task.

Además, han comenzado a surgir en la región, e incluso

en El Salvador, distintas soluciones que facilitan a esta población acceder a créditos, ahorros previsionales, seguros médicos, entre otros; tales son los casos de Gliber, Lana y Nippy, entre otros. A continuación, en el cuadro 2, se puede observar un listado de startup o empresas que facilitan soluciones y beneficios *WorkerTech*, las cuales son detalladas en cada sección.

**CUADRO 2.** Soluciones y beneficios *WorkerTech* provistos por startups y empresas

	ALEMANIA	AUSTRALIA	BÉLGICA	CANADÁ	CHILE	ESPAÑA	EL SALVADOR
<b>ACCESO A SERVICIOS FINANCIEROS</b>	Cuentas de ahorro gratuitas (Kontist, Finom, Fyrst, N26 Business, Qonto, Commerzbank, y Penta) <sup>8</sup> .	Prestamos P2P, compra de vehículo, mejoras de vivienda, deuda (market place: Plenti, Our Money Market) <sup>9</sup> .	Cuenta bancaria virtuales y con cero o bajas comisiones (Hello bank!) <sup>10</sup> .	Cuentas y préstamos de fácil acceso, además de asesoramiento financiero <sup>11</sup> .	Créditos de garantía (Migrante). Pagos, créditos (Lana). Productos financieros (Cooperativas) <sup>12</sup> .	Microcréditos, cuentas bancarias sin comisiones (Openbank, Abanca y Liberbank) <sup>13</sup> .	Pagos por diversas formas (Cubo Pago), línea de crédito (Opto y Dito-banx) <sup>14</sup> .
<b>Servicios de protección</b>	Seguros de incapacidad, salud, pensión (GetSafe), seguros comerciales (Finanzchef24) <sup>15</sup> .	Seguro de daños a terceros y lesiones (Airtasker) (Uber, Deliveroo y Door-dash) <sup>16</sup> .	Seguro para independientes (Liantis) <sup>17</sup> .	Seguro de responsabilidad civil y médicos (Duuu y Manulife) <sup>18</sup> .	Seguros de accidentes (Touch Task), vida y médicos (Gliber y Lana), accidentes (Time Jobs) <sup>19</sup> .	Seguro por enfermedad o incapacidad permanente (Axa), seguro de desempleo (Vital Seguro) <sup>20</sup> .	Seguros de vehículos (Sostengo), médicos y de vida (Pulpo) <sup>21</sup> .
<b>Desarrollo profesional</b>	Capacitación de los trabajadores de servicio doméstico (Helping Group MySkills Academy) <sup>22</sup> .	Capacitación (Edume) Deliveroo Rider Academy y Centro de Aprendizaje Mable <sup>23</sup> .	Asesoramiento, capacitación y servicios mutualizados (Smart) <sup>24</sup> .	Aprendizaje de idiomas (Uber Canadá con Rosetta Stone) <sup>25</sup> .	Capacitación personalizada (Gliber) <sup>26</sup> .	Ayuda para gestionar contabilidad, el pago de impuestos, facturación (TaxScouts) <sup>27</sup> .	Conecta profesionales con empresas, cursos especializados (2ITJobs) <sup>28</sup> .
<b>Organización colectiva</b>	Federación Transnacional de Repartidores <sup>29</sup> .	Freelance Jungle, Rideshare Driver Network, Ride Share Association, etc. <sup>30</sup> .	Sindicato brinda información y asesoramiento (CSC United Freelancers) <sup>31</sup> .	Sindicato UFCW <sup>32</sup> .		Asesoramiento e información de protección social, formación para riders (Asociación de repartidores mensajeros) <sup>33</sup> .	
<b>Mejora de las condiciones laborales</b>	Código de Conducta (sindicato IG Metall). Campaña "The Fair Tube" (IG y el Sindicato de Youtubers) <sup>34</sup> .	Contratar a riders como empleados (Doordash) y (Milrun) <sup>35</sup> .	Contrato laboral a trabajadores domésticos, (Trixxo) <sup>36</sup> .	Sistema de puntos para días libres, seguro médico o jubilación (Hyr) <sup>37</sup> .	Atención psicológica, ejercicios, meditación (Time Jobs en alianza con Kon3cta) <sup>38</sup> .	Contratar a riders (UberEats) y drivers (Uber) como empleados <sup>39</sup> .	

- 8 Tomado de: <https://kontist.com/>, <https://finom.co/en-de/>, <https://www.fyrst.de/>, <https://n26.com/en-eu/plans-business>, <https://qonto.com/es>, <https://www.commerzbank.de/>, <https://getpenta.com/en/>
- 9 Tomado de: <https://www.plenti.com.au/>, <https://societyone.com.au/>, <https://www.harmony.com.au/>, <https://ourmoney-market.com/>, <https://handypay.com.au/>
- 10 Tomado de: <https://www.hellobank.be/en>
- 11 Tomado de: <https://www.business.hsbc.ca/en-ca>, [https://www.laurentianbank.ca/en/commercial\\_banking/index.html](https://www.laurentianbank.ca/en/commercial_banking/index.html), <https://www.nbc.ca/business.html>, [https://www.rbcroyalbank.com/business/advice/starting-a-business.html?utm\\_source=redirect&utm\\_medium=redirect&utm\\_campaign=bfs\\_srvr\\_redirect](https://www.rbcroyalbank.com/business/advice/starting-a-business.html?utm_source=redirect&utm_medium=redirect&utm_campaign=bfs_srvr_redirect)
- 12 Tomado de: [www.web.migrante.com](http://www.web.migrante.com), [nippy.la](http://nippy.la)
- 13 Tomado de: <https://monese.com/gb/en/blog/monese-trezeo>, <https://www.shine.fr/>, <https://www.paveapp.com/about-us>
- 14 Tomado de: <https://www.cubopago.com/>, <https://yoopto.com/>, <https://ditobanx.com/>
- 15 Tomado de: <https://www.hellogetsafe.com/en-de>, <https://www.finanzchef24.de/>
- 16 Tomado de: <https://www.airtasker.com/au/insurance/>, <https://www.uber.com/au/en/drive/insurance/injury-protection/>, [https://www.sira.nsw.gov.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0017/1004093/Deliveroo.pdf](https://www.sira.nsw.gov.au/_data/assets/pdf_file/0017/1004093/Deliveroo.pdf), <https://about.doordash.com/en-au/news/how-were-making-dashing-even-safer-in-australia>
- 17 Tomado de: <https://www.liantis.be/nl>
- 18 Tomado de: <https://duuo.ca/small-business-insurance/>, <https://www.manulife.ca/campaigns/health-and-dental/the-unique-needs-of-the-self-employed.html>, <https://www.manulifesecurities.ca/clients/value-of-advice/retirement-planning.html>
- 19 Tomado de: [www.timejobs.work](http://www.timejobs.work)
- 20 Tomado de: <https://www.axa.es/seguros-autonomos>, <https://www.wemind.io/>, <https://alan.com/fr-fr/assurance-sante/tns>, <https://www.ing.es/seguros/seguros-vida>
- 21 Tomado de: <https://www.pulpo.life/>
- 22 Tomado de: <https://www.myskillsacademy.de/>, <https://www.bookatiger.com/de-en/>, <https://www.careship.de/>

- 23 Tomado de: <https://mable.com.au/>  
24 Tomado de: <https://smartbe.be/en/>  
25 Tomado de: <https://www.talmix.com/resources/talmix-partners>  
26 Tomado de: <https://techia.pro/2022/01/19/gliber-la-startup-chilena-que-busca-el-bienestar-de-los-trabajadores-en-la-industria-del-delivery/>  
27 Tomado de: <https://www.serautonomo.net/>, <https://getquipu.com/>, <https://taxscouts.es/autonomos/>  
28 Tomado de: <https://2itjobs.com/blog/2itjobsquinessomos>  
29 Tomado de: <http://faircrowd.work/>, <https://www.igmetall.de/>, <https://selbststaendige.verdi.de/>  
30 Tomado de: Peetz (2022)  
31 Tomado de: <https://www.lacsc.be/united-freelancers>  
32 Tomado de: <https://www.ufcw.org/>  
33 Tomado de: <https://autoriders.es/repartidores-y-mensajeros-en-espanalos-otros-heroes-sin-capa/>  
34 Tomado de: <https://www.igmetall.de/>  
35 Tomado de: <https://get.doordash.com/es-us/blog/hiring-delivery-drivers>  
36 Tomado de: <https://www.trixxo.be/en/>  
37 Tomado de: <https://this.org/2021/01/07/the-gig-is-up/>, <https://www.stocksy.com/en>  
38 Tomado de: [www.kon3cta.com](http://www.kon3cta.com)  
39 Tomado de: <https://delitbee.com/blog/ley-rider-en-espana/>

## 3.1 Acceso a financiamiento

Este punto es diverso en los diferentes países, uno de los sistemas más propicios quizás sea el de **Canadá**. Los bancos prestan asesoramiento, información, recursos educativos y de planificación para quienes quieren comenzar un emprendimiento propio. En el caso de los emprendedores y profesionales es posible abrir una cuenta corriente para las transacciones del negocio y disponer de préstamos u otras opciones de financiamiento, para iniciar una actividad (Canadian Bankers Association, 2022). En particular, hay bancos comerciales que ofrecen productos (cuentas y préstamos) adecuados para los trabajadores por cuenta propia, como HSBC Bank Canada<sup>40</sup>, Laurentian Bank of Canada<sup>41</sup>, National Bank of Canada<sup>42</sup> y Royal Bank of Canada<sup>43</sup>, entre otros.

Mientras, en **Australia** los trabajadores por plataforma tienen los mismos desafíos que un comerciante individual o una persona que trabaja por cuenta propia para acceder a crédito, en particular en lo relativo a vivienda. Existen entidades que ofrecen préstamos para vivienda a este tipo de personas, en una modalidad de poca documentación llamada low doc home loan. Sin embargo, dado que se considera una población de mayor riesgo financiero, los intereses son mucho más altos y están excluidos de algunos beneficios como

tasa fija o la posibilidad de hacer pagos solo por intereses y no por el capital. Además, la cantidad de dinero que ofrecen es menor en comparación con los créditos estándares. De los cuatro grandes bancos en Australia, solo uno ofrece este tipo de productos. En cualquier caso, el nivel de bancarización, que beneficia también a los trabajadores por plataforma, es bastante alto. La apertura de una cuenta bancaria solo requiere la presentación de una forma de identificación con fotografía, en original o copia certificada; por ejemplo, la licencia de conducir o el pasaporte. Además, es posible la apertura de una cuenta en línea.

Asimismo, existen los préstamos *peer-to-peer* (P2P), que son un mercado en aumento y ofrecen oportunidades a los trabajadores por plataforma para acceder a créditos personales para compra de vehículo, mejoras de vivienda y consolidación de deuda, con cuantías entre 3,000 hasta alrededor de 70 000 dólares australianos, sin necesidad de garantía. Algunos ejemplos de *marketplaces* que reúnen inversionistas y buscadores de crédito son Plenti (anteriormente Ratesetter), SocietyOne, Harmony, Our Money Market (OMM) y Handypay.

En **Chile**, en cuanto a iniciativas *fintech*, en 2022 comenzaron las operaciones de Migrante<sup>44</sup>, enfocada en

otorgar servicios financieros a personas que no tienen posibilidades en la banca tradicional. Los servicios y productos financieros que ofrece son créditos de garantía de arriendo, de consumo para cualquier destinación, compra de pasajes y créditos automotrices y para motocicletas.

En el ámbito de los servicios *WorkerTech*, dentro de los últimos dos años han comenzado a operar ciertas *apps* que ofrecen soluciones financieras dirigidas en particular a los trabajadores independientes, como es el caso de la aplicación Nippy<sup>45</sup>. Dentro de los beneficios que ofrece se encuentra la posibilidad de abrir una cuenta bancaria gratuita con crédito disponible. Asimismo, Lana, una *spin-off* de Cabify, permite gestionar el dinero y efectuar transferencias, girar dinero y solicitar créditos, y brinda una tarjeta de débito.

En **Europa** resaltan varias iniciativas lideradas por bancos tradicionales y *fintech*, algunas se han especializado en apoyar a los freelancers en construir su historia crediticia para así tener acceso a recursos económicos. Otros han enfocado sus esfuerzos en ayudarles a hacer una buena planeación financiera, que incluye ahorro programado y propiciar mayor liquidez a través del cobro anticipado de facturas. Algunos de los ejemplos Monese-Trezeo<sup>46</sup>, Shine<sup>47</sup> y Pave<sup>48</sup>.

40 <https://www.business.hsbc.ca/en-ca>

41 [https://www.laurentianbank.ca/en/commercial\\_banking/index.html](https://www.laurentianbank.ca/en/commercial_banking/index.html)

42 <https://www.nbc.ca/business.html>

43 [https://www.rbcroyalbank.com/business/advice/starting-a-business.html?utm\\_source=redirect&utm\\_medium=redirect&utm\\_campaign=bfs\\_srvr\\_redirect](https://www.rbcroyalbank.com/business/advice/starting-a-business.html?utm_source=redirect&utm_medium=redirect&utm_campaign=bfs_srvr_redirect)

44 Para mayor detalle, puede consultarse su sitio web en: [www.web.migrante.com](http://www.web.migrante.com).

45 Para mayor detalle, puede consultarse su sitio web en: [nippy.la](http://nippy.la).

46 Ver en <https://monese.com/gb/en/blog/monese-trezeo>

47 Ver en <https://www.shine.fr/>

48 Ver en <https://www.paveapp.com/about-us>



Incluso en **Alemania** existen algunos ejemplos de bancos que se han originado con el fin de atender el segmento de trabajadores independientes. Por una parte, sus servicios buscan que se puedan separar las finanzas personales de las profesionales, de modo que el usuario pueda tener una visión clara a nivel empresarial. Por otro lado, esta separación permite, al finalizar el año, tener claridad sobre los impuestos que se deberán declarar, cálculos que los mismos bancos realizan para sus usuarios. Algunos de los ejemplos de este tipo de empresas son Kontist<sup>49</sup>, Finom<sup>50</sup>, Fyrst<sup>51</sup>, N26 Business<sup>52</sup>, Qonto<sup>53</sup>, Commerzbank<sup>54</sup> y Penta<sup>55</sup>.

En **España** se encuentra Typs, Loonfy y Devengo, que ofrecen servicios de adelantos del cobro de los salarios a las multinacionales que se caracterizan por la alta rotación y empresas de gran volumen de trabajadores temporales, como es el caso de Adec-

co, Manpower y Randstad. En este mismo país, Qwil ofrece capital financiero para *freelancers*; Nomo se especializa en servicios para trabajadores independientes, y Quipu le permite a los autónomos llevar su contabilidad y presentarla de manera automática. En Reino Unido se desarrolló Portify, el cual utiliza datos bancarios e información del comportamiento de usuarios para ofrecer una imagen más completa de la capacidad financiera de trabajadores independientes y de la economía *gig*.

Existen ejemplos de otros países como en los **Estados Unidos** con empresas como Earnin o Instant Financial, que ofrecen un porcentaje de las ganancias disponibles luego de que los trabajadores hayan terminado con sus turnos. Hurdlr se orienta a trabajadores de Uber y anfitriones en Airbnb para los registros contables y declaración de impuestos.

En **México**, el BBVA creó

una alianza con la plataforma Zolvers, para ayudar al acceso de servicios bancarios a trabajadoras domésticas que no disponen de cuenta de ahorros o medios de pago para el depósito de sus ingresos. También, se desarrolló Didi Pay para ayudar a bancarizar a conductores de este país. Esta solución digital permite tener una cuenta de ahorros digital y una tarjeta de débito.

Para el caso de **El Salvador** también han surgido una serie de iniciativas alineadas con el crecimiento de las *Fintech*; por ejemplo, Cubo<sup>56</sup>, la que facilita las transacciones y aceptación de pagos por diversas formas mediante su *app* Opto<sup>57</sup>, que es una billetera digital que permite tener una línea de crédito rotativo en minutos, así como hacer pagos, enviar y retirar dinero; y la *fintech* Ditobanx<sup>58</sup>, que posibilita el acceso a crédito de empresas y la inclusión financiera mediante el uso de bitcóin.

## 3.2 Servicios de protección

**Australia** dispone de diferentes emprendimientos para atender a este objetivo; por ejemplo, Upcover ofrece coberturas en responsabilidad civil, daño a terceros, aseguramiento para *freelancers*, negocios en línea y trabajadores de la economía *gig*; o la compañía Hustte, que brinda seguros contra acci-

dentes, cobertura de ingresos y beneficio por muerte, incapacidad permanente y otros para *freelancers*, creativos, *influencers*, *coaches* o trabajadores por plataforma y cuenta propia. En el caso de **Canadá**, por ejemplo, Duuo es una línea de negocios creada por la empresa aseguradora ca-

nadiense Co-Operators, que ofrece seguros personalizados bajo demanda y que está orientado para pequeños emprendedores y trabajadores por cuenta propia, con cobertura de responsabilidad comercial general para las actividades de su negocio<sup>59</sup>. Además, tienen un seguro específico para *gig workers*,

49 Ver en <https://kontist.com/>  
 50 Ver en <https://finom.co/en-de/>  
 51 Ver en <https://www.fyrst.de/>  
 52 Ver en <https://n26.com/en-eu/plans-business>  
 53 Ver en <https://qonto.com/es>  
 54 Ver en <https://www.commerzbank.de/>  
 55 Ver en <https://getpenta.com/en/>  
 56 Cubo Pago. <https://www.cubopago.com/>  
 57 Opto. <https://yoopto.com/>  
 58 Ditobanx: <https://ditobanx.com/>  
 59 Ver en: <https://duuo.ca/small-business-insurance/>

con cobertura de responsabilidad civil y de servicios médicos en caso de lesiones personales de terceros, así como daños a la propiedad de otros. Manulife es otra firma que ofrece un producto llamado “cover me”, diseñado en especial para los trabajadores por cuenta propia, que incluyen soluciones de seguros médicos y dentales a medida de las necesidades y las posibilidades económicas de estos individuos<sup>60</sup>. A su vez, ofrece soluciones de jubilación para trabajadores por cuenta propia o emprendedores<sup>61</sup>.

Con el fin de asegurar y proteger a los trabajadores autónomos, tanto en materia de salud como de sus bienes, en **Europa** se visualizan diferentes ejemplos. En algunos casos, los bancos tradicionales han abierto una línea de negocios para cubrir a estos clientes, mientras que en otros se trata de nuevos emprendimientos que se han creado para responder a estas demandas. Algunos ejemplos de compañías que prestan servicios de protección para los independientes son Axa<sup>62</sup>, WeMind<sup>63</sup>, Alan<sup>64</sup> e ING<sup>65</sup>.

En **Alemania** se encuentra el caso de GetSafe<sup>66</sup>, una compañía de seguros digital. Los productos resultan importantes para los trabajadores independientes, ya que en Alemania la mayoría de los seguros son obligatorios para poder realizar este tipo de actividades económicas y por los trámites, que en ocasiones son bastante burocráticos de resolver.

Otra empresa similar es Finanzchef<sup>24</sup><sup>67</sup>.

En los **Estados Unidos** existe Inshur, la cual ofrece servicios de seguros específicos para conductores de Uber y Lyft. Asimismo, se encuentra The Black Car Fund, un fondo de compensación y otros beneficios destinados a conductores de aplicaciones, taxis y limusinas. Con relación a soluciones digitales para el ahorro para la jubilación, se encuentra Betterment, la cual permite realizar esta actividad de manera automática y se orienta hacia conductores.

En países de América Latina y el Caribe también es posible evidenciar algunos ejemplos de este tipo de servicios. En **Chile**, en cuanto a iniciativas privadas la app Touch Task tiene una cartera de tres seguros distintos, una gestionada por ella misma y otras dos mediante convenios. En primer lugar, ofrece un seguro de accidentes personales en el marco de actividades laborales. En cuanto al ofrecido en alianza con Gliber, se relacionan con seguros de vida y médicos. Por último, en relación con el producto en alianza con Lana, se ofrece seguro de vida y de prestaciones médicas. También, la app de *staffing on demand* Time Jobs<sup>68</sup> ofrece un seguro de accidentes personales gratuito, el cual cubre a los afiliados una vez que han aceptado los términos y condiciones de la misma.

La División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID cuenta con el Laboratorio de Ahorro para

el Retiro, el cual utiliza algunas estrategias tecnológicas como los SMS, banners, mensajes *push*, entre otros, para incentivar el ahorro para el retiro de trabajadores informales, independientes y de plataformas. En **Perú**, por ejemplo, los conductores vinculados con Cabify pueden acceder a esta opción del ahorro de manera automática a través de la misma plataforma. En **México**, Heru se creó para mejorar la calidad de vida de trabajadores independientes mediante el acceso de servicios y beneficios hecho a la medida de estos trabajadores. De manera similar, en **Argentina** se encuentra Nippy, la cual ha reconocido el fenómeno de la migración venezolana por Suramérica en donde las aplicaciones de *delivery* constituyen una fuente de trabajo. Esta *startup* ha realizado acuerdos con aplicaciones en Argentina, Chile, Uruguay y Paraguay, para disponer de soluciones para los trabajadores como lo son los seguros, la bancarización, el asesoramiento legal, contable y migratorio, la formación, entre otros.

En el caso de El Salvador, por ejemplo, la app Sostengo<sup>96</sup> es una compañía de seguros de vehículos 100 % digital, la cual abarca coberturas como daños de personas, terceros y vehículos, asistencia vial, protección legal, hurto o robo, protección internacional, entre otras; y la empresa Pulpo<sup>70</sup>, orientada a la prestación de servicios médicos con cobertura individual o familiar, servicios de seguro de vida y accidentes y asistencia funeraria.

60 Ver en: <https://www.manulife.ca/campaigns/health-and-dental/the-unique-needs-of-the-self-employed.html>

61 Ver en: <https://www.manulifeamericas.com/clients/value-of-advice/retirement-planning.html>

62 Ver en <https://www.axa.es/seguros-autonomos>

63 Ver en <https://www.wemind.io/>

64 Ver en <https://alan.com/fr-fr/assurance-sante/tns>

65 Ver en <https://www.ing.es/seguros/seguros-vida>

66 La información completa sobre esta plataforma se encuentra en el sitio: <https://www.hellogetsafe.com/en-de>

67 Para más información visite la página: <https://www.finanzchef24.de/>

68 Para mayor detalle, puede consultarse su sitio web en: [www.timejobs.work](http://www.timejobs.work).

69 Sostengo: <https://sostengo.com/sosteam/>

70 Pulpo: <https://www.pulpo.life/>

### 3.3 Desarrollo profesional



**Australia** tiene la empresa EduMe, de origen inglés, que brinda entrenamiento e inducción a través de dispositivos móviles para la fuerza de trabajo sin escritorio. Incluye recomendaciones y cursos para mejorar la productividad, así cómo obtener buenos *ratings* de clientes, entre otros.

En **España** se ha creado una serie de herramientas para facilitar la vida de los trabajadores independientes; por ejemplo, la página web SerAutónomo<sup>71</sup> ofrece guías, modelos e información sobre qué significa ser autónomo y cómo cumplir con las obligaciones a su cargo. Los *WorkerTech* también han generado diferentes herramientas para permitir a los trabajadores de plataformas ser más

productivos y desarrollarse en el ámbito profesional. En general, van desde capacitaciones y espacios de entrenamiento, como softwares que facilitan la emisión de facturas, registros de contabilidad, el pago de impuestos, entre muchos otros. Algunas de las plataformas que prestan estos servicios son Quipu<sup>72</sup> y TaxScouts<sup>73</sup>.

Para el caso de **Alemania**, en el sector de servicio doméstico, MySkills Academy<sup>74</sup> tiene el objetivo de ayudar a personas a encontrar trabajos flexibles de limpieza en plataformas. Las personas son capacitadas para desarrollar habilidades de trabajos de limpieza; de este modo, es posible solicitar puestos de limpieza *premium* en Berlín, estar en

procesos de reclutamiento y recibir un contrato de trabajo oficial. En caso de que una persona desee ser trabajador por cuenta propia, la plataforma ayuda en el proceso de obtención de la licencia comercial. Además, los usuarios pueden encontrar información y ayudas para acceder a seguros de salud, obtención del certificado de buena conducta y el pago de impuestos. Book a Tiger<sup>75</sup> es otra compañía que ofrece servicios de limpieza que se reservan en línea. A diferencia de otras plataformas, todos los trabajadores son empleados directos y son capacitados de forma regular. Existen otros ejemplos de plataformas que se orientan hacia el cuidado, como es el caso de Careship<sup>76</sup>, la que brinda servicios para apoyar a

71 Ver en <https://www.serautonomo.net/>

72 Ver en <https://getquipu.com/>

73 Ver en <https://taxscouts.es/autonomos/>

74 Para más información sobre esta plataforma visite: <https://www.myskillsacademy.de/>

75 Ver en <https://www.bookatiger.com/de-en/>

76 Ver en <https://www.careship.de/>

personas mayores y ofrece capacitación constante con el objetivo de garantizar calidad y confianza de los servicios.

A nivel mundial, existen plataformas virtuales para *freelancers* que ofrecen diversidad de conocimientos, entre las que se encuentran OpenClassRooms, General Assembly, Domestika y Learn de Fiverr. Con el apoyo de Google se encuentra el proyecto LevelUP, que permite una capacitación digital para que trabajadores puedan migrar hacia otros tipos de trabajos. En otros casos, existen empresas dedicadas a la formación de trabajadores independientes como SamaSchool, Jungle Program, Switch Collective, Enrol Yourself, Skills Agility Lab, las cuales son de países como Francia, México y Reino Unido.

**Canadá** cuenta con Talmix, un *marketplace* de talento profesional en línea que trabaja para conectar empresas con *freelancers*. Dispone de diversos apoyos para sus usuarios, como descuentos para cursos de

capacitación profesional en reconocidas universidades a través de las plataformas Emeritus y Kubicle<sup>77</sup>.

En **Estados Unidos**, SherpaShare, mediante la inteligencia artificial, ayuda a conductores a encontrar las zonas con mayor demanda de la ciudad, las rutas mejor pagadas y otros datos, para que estos puedan aumentar sus ingresos. Otra similar es Driver Seat, que por medio de los datos ayuda a mejorar la vida de los conductores y la movilidad en las ciudades. Además, Lyft, que presta servicios de transporte, acordó con Udemy los procesos de entrenamiento para sus conductores, y tiene una alianza como Guild Education, para que conductores puedan acceder a descuentos de matrículas en universidades acreditadas y proveedores de aprendizaje. En este país también se encuentra el caso de The RideShare Guy o Ridester, que permite a los conductores recopilar los mejores recursos de entrenamiento para su ocupación, así como información de las plataformas más demandadas.

En el sudeste asiático (**Singapur, Indonesia, Malasia, Tailandia, Filipinas, Vietnam, Camboya y Myanmar**), la plataforma Grab, que ofrece servicios de entrega de alimentos, movilidad, servicios financieros y otros, realizó un acuerdo con Axonify, la cual permite un entrenamiento desde un teléfono móvil.

En **Chile**, Gliber, ofrece a la empresa que contrate sus servicios la posibilidad de realizar capacitaciones y preparaciones recurrentes personalizadas.

Algunas plataformas han realizado alianzas con servicios de EdTech para la formación de sus trabajadores. Entre algunos de los ejemplos, se encuentra la alianza de Uber en **México** y MindFlash, que forma a más de 4,000 conductores a la semana.

Por su parte, en **El Salvador** está 2ITJobs, a través de la cual se conectan profesionales IT y *freelancers* con empresas contratantes, y se brindan capacitaciones mediante cursos especializados.



77 Ver en: <https://www.talmix.com/resources/talmix-partners>



## 3.4 Organización colectiva

**Alemania** ha llevado adelante el proyecto de vigilancia FairCrowdWork.org<sup>78</sup>, desarrollado por el sindicato más grande de Alemania, IG Metall<sup>79</sup>. Esta iniciativa analiza los términos de los acuerdos de servicios de los trabajadores digitales con el objetivo aportar claridad sobre las condiciones laborales. Este sindicato está abierto a trabajadores independientes, en especial aquellos de plataformas. Otro de los sindicatos alemanes de trabajadores independientes es ver.di<sup>80</sup>. La acción sindical también ha salido del contexto nacional; por ejemplo, a nivel europeo se creó la Federación Transnacional de Repartidores, con la celebración de su primera asamblea en Bruselas en octubre de 2018, la cual reunió a *riders*<sup>81</sup> procedentes de 12 países de este continente, entre ellos Alemania.

En **Australia**, el Sindicato de Trabajadores del Transporte de Australia ha asumido la representación legal de algunos repartidores de comidas a domicilio que han llevado acciones judiciales contra plataformas. Asimismo, en varios estados las plataformas han negociado con organizaciones sindicales para acordar pagos mínimos y otros beneficios a los traba-

jadores. En 2019, Airtasker, de origen australiano —que intermedia servicios, oficios y tareas varias—, negoció de forma voluntaria un acuerdo con Sindicatos de Nuevo Gales, *Unions NSW*. El acuerdo cubre tarifas recomendadas, seguridad ocupacional y del trabajador, así como resolución de controversias. Por su parte, la plataforma de entregas a domicilio Doordash en 2022 firmó un acuerdo con el Sindicato de Transportadores, *TWS Union*, que establece estándares mínimos para los trabajadores; a este le siguió otro de similares características entre el Sindicato de Transportadores y Uber (Peetz, 2022).

Mientras, en **Canadá**, frente a la inexistencia de un seguro de desempleo para los trabajadores por cuenta propia, los sindicatos han desarrollado su propio sistema de protección social, que le asegura una serie de beneficios a sus miembros. Esta iniciativa ha sido utilizada como una estrategia para aumentar la sindicalización en América del Norte, ya que el afiliarse a un sindicato trae aparejada la representación colectiva y beneficios individuales, como atención médica, dental y jubilación, dependiendo de las normas específicas de cada sector.

En **Bélgica**, el CSC United Freelancers es un sindicato que agrupa a los trabajadores autónomos, independientes y/o de plataformas, con el fin de representar y defender los derechos de los trabajadores de plataformas. Además de velar por la colectividad, provee información, asesoramiento y apoyo a sus afiliados.

Para **España** existe Riders x derechos, que es un sindicato que vela y lucha por los derechos laborales de los trabajadores de reparto a domicilio, así como de sus condiciones de vida, creando conciencia y combatiendo los desafíos de la flexibilización del trabajo.

En otros países se encuentran ejemplos de organizaciones sindicales de trabajadores del sector de las plataformas de conducción y entregas. Entre estos se destacan Independent Drivers Guild (IDG), de **Estados Unidos**; Rider Unidos Ya y Acua, de **Chile**; Unión de Trabajadores de Plataforma de **Colombia**; APP Sindical, de **Argentina**; Repartidorr de **México**; Industrial Workers of the World (IWW), de **Reino Unido**, y Collectif des Livreurs Autonomes de Plateforms (CLAP), de **Francia**.

78 Ver en <http://faircrowd.work/>

79 Ver en <https://www.igmetall.de/>

80 Ver en <https://selbststaendige.verdi.de/>

81 Hacer alusión a los trabajadores que realizan servicios de entregas a domicilio (repartidores).

## 3.5 Mejora de las condiciones laborales

Just Eat Takeaway.com es una compañía con presencia en varios países de **Europa** que, desde su fusión en 2020, ha implementado el programa Scoober, para lograr que todos los repartidores estén contratados directa o indirecta con contrato laboral.

En el caso de **Alemania**, en los últimos años se ha venido desarrollando un nuevo movimiento conocido como el “cooperativismo de plataforma” en donde, más que buscar negociar, se aspira a que los trabajadores sean los propios dueños de las empresas.

En **Australia**, unas pocas compañías han optado por contratar a los trabajadores por plataforma como sus empleados. Por ejemplo, Hireup, que opera en el mercado de servicios de soporte a personas con discapacidad,

contrata bajo la modalidad de casuales según el acuerdo colectivo del sector de 2010. De manera similar, la empresa Milkrun de domicilios de licores y compra de comestibles contrata a sus repartidores como empleados en lugar de contratistas independientes.

**Canadá** también está popularizando el concepto de “cooperativas de plataforma”, esto es servicios *web* basados en aplicaciones móviles, que son propiedad de los trabajadores; al igual que en las *cooperativas tradicionales*<sup>82</sup>, estos modelos de negocio alternativos suelen empoderar a las personas y dar lugar a mejores condiciones de trabajo. Un ejemplo es Stocksy United, fundada en 2013 en la provincia de British Columbia, la que reúne a *freelancers* de varias áreas, como fotógrafos, artistas, curadores, diseñados

y otros profesionales del área de TI<sup>83</sup>. La plataforma apuesta al desarrollo y al crecimiento profesional de los *freelancers* por medio de actividades educativas. Además, los trabajadores cuentan con cobertura médica y dental.

En tanto, **Chile**, a los efectos de mantener un ambiente laboral apropiado, la app Time Jobs formó una alianza en enero de 2022 con la plataforma Kon3cta<sup>84</sup>. Esta empresa, cuyo foco es la retención de talentos, la disminución de días laborales perdidos por razones de salud mental, y la sensibilización acerca de la productividad perdida por los mismos motivos, facilita la realización de atenciones psicológicas sostenidas por profesionales y, además, ofrece contenidos de bienestar y rutinas de ejercicios como yoga, fitness y meditación.

82 Ver en: <https://this.org/2021/01/07/the-gig-is-up/>

83 Ver en: <https://www.stocksy.com/en>

84 Para mayor detalle, puede consultarse su sitio web en: [www.kon3cta.com](http://www.kon3cta.com).

## 4. Conclusiones y recomendaciones









## 4.1 Conclusiones

Al considerar la experiencia de los países analizados surgen algunas lecciones para tener en cuenta para El Salvador.

En primer lugar, se ha podido constatar que en la mayoría de los países se desconoce la relevancia cuantitativa del fenómeno, pero de todas formas se estima que es creciente. De allí la necesidad de conocer mejor su prevalencia y características, de manera previa al diseño de intervenciones de política públicas.

Los modelos de negocio son bastante variables, en relación con el control que tienen las plataformas sobre el trabajador y cómo este desarrolla el trabajo. Es por ello que definir la existencia de una relación de empleo para todos los casos no lograría un balance entre la generación de mínimos de bienestar para los trabajadores y la promoción de la innovación, de allí la relevancia de hacer un análisis costo-beneficio de las medidas a adoptar.

En general, las reformas legales, por el momento, se han enfocado en los grupos más vulnerables de trabajadores por plataforma. Esta situación se presenta por condiciones sociodemográficas, como estatus migratorio o porque su capacidad de negociación es menor, como en el caso de los repartidores de comida a domicilio. En la mayoría de los países se están estudiando nuevas regulaciones y en ciertos casos, como por ejemplo en Australia, se han materializado reformas legales para garantizar condiciones mínimas de salud y seguridad ocupacional con obligaciones para las plataformas, sin importar el tipo de vinculación legal del trabajador. En otros casos, como en Chile, se ha creado una nueva categoría específica de “trabajador de plataformas”, sean estos dependientes o independientes, a quienes se garantiza un piso mínimo de derechos.

Al mismo tiempo, se está intentando fortalecer la institucionalidad para tener

competencia específica en la materia. Por ejemplo, Australia está considerando dar mayores poderes a la Comisión Nacional de Trabajo Justo, para que le permitan decidir sobre el estatus laboral de los trabajadores por plataforma y ordenar estándares mínimos de pago y condiciones laborales.

Algunas prácticas de especial interés tienen que ver con la consulta a los trabajadores sobre su estatus, condiciones laborales y representación, resolución de conflictos de forma independiente, y la creación de estándares voluntarios, los que servirían como una referencia para impulsar el sector en El Salvador; lo cual, además, como en el caso de Alemania, podría ser liderado desde el sector privado.

En algunos países, las plataformas han generado servicios *WorkerTech* como la facilitación de seguros privados o la adquisición de pólizas colectivas para proteger a quien trabaja,

en caso de enfermedad o incapacidad laboral, fijación de mecanismos para que el trabajador haga contribuciones voluntarias a fondos de retiro, establecimiento de pisos de remuneración y mejoras en la información

que se provee para desarrollar la tarea. Si bien de manera excepcional, algunas han comenzado a contratarlos como empleados.

Por último, han surgido una serie de iniciativas

privadas *WorkerTech* que vienen a complementar la oferta de servicios para este tipo de trabajadores. Así, se observan aquellas que facilitan acceso en temas financieros, seguros, capacitación, entre otros.

## 4.2 Recomendaciones

Con base en las experiencias internacionales analizadas, para comprender plenamente el alcance y las características de la economía *gig* y los trabajadores de plataformas, el primer paso es **investigar**, para contar con datos cualitativos y cuantitativos de este fenómeno. Sin datos sólidos, es difícil diseñar políticas efectivas basadas en evidencia. Por ejemplo, como en el caso de Chile, la inclusión de este segmento de trabajadores en las estadísticas nacionales y el censo permite una comprensión más completa de su contribución económica y su situación laboral. Asimismo, al investigar accidentes y enfermedades ocupacionales se podría identificar áreas de riesgo y tomar medidas preventivas adecuadas. Por ejemplo, el proyecto en Alemania, Fairwork, ha permitido al Gobierno conocer con mayor precisión las características de los trabajos con plataformas para, de este modo, disponer de material para la formulación de políticas públicas. Asimismo, en el caso de Canadá, en la agencia Statistics Canada opera un observatorio del mercado laboral, que realiza encuestas laborales regulares. Este ha sido relevante para la divulgación de información, que ha desencadenado investigaciones para la modernización de las leyes laborales federales de Canadá.

Una vez que se cuenta con datos sólidos, el siguiente paso es involucrar a todas las partes interesadas, incluyendo trabajadores, plataformas y representantes del Gobierno, en un proceso para dialogar y **acordar**. El análisis de costo-beneficio es esencial para equilibrar las condiciones laborales dignas con la promoción de la innovación y el emprendimiento. Este análisis debe llevarse a cabo con la participación de todas las partes para garantizar que las regulaciones sean equitativas y efectivas. Por ejemplo, la experiencia de Bélgica, respecto a la consulta pública sobre los alcances de la nueva regulación, agrega una dimensión democrática y garantiza que las políticas reflejen los intereses y necesidades de la sociedad en su conjunto. Otro ejemplo lo constituye la conformación del Panel de Expertos para la Modernización de las Leyes Laborales Federales de Canadá. Asimismo, el diálogo y negociación directa entre los actores, empresas y sindicatos, como en el caso de Airtasker, Uber y Doordash en Australia, también son una vía posible.

Desde la experiencia de los países analizados, **sensibilizar** o informar a la sociedad sobre los resultados de los estudios y las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas también resulta esencial.

Este es el caso de Alemania que, bajo el proyecto Fairwork, evalúa las condiciones de trabajo de las plataformas digitales y las clasifica para mostrar qué tan bien lo hacen, generando conciencia en los usuarios que demandan dichos servicios. Esto crea un entorno en el que la ciudadanía puede tomar decisiones informadas al elegir entre diferentes plataformas y alentar a las empresas a mejorar las condiciones laborales mediante la inversión en soluciones *WorkerTech*.

Con una base de datos sólida, consultas con todas las partes interesadas y conciencia pública, se pasa a la siguiente fase para **regular** de manera efectiva. En algunos casos como Chile y España se han promulgado normas y leyes para formalizar y proteger a los trabajadores de plataformas y a los autónomos, lo que cobija los derechos y deberes de este tipo de trabajadores, así como enmarcar las responsabilidades que las empresas dueñas de las plataformas tienen con ellos.

Una vez que el marco legal existe y es conocido, tiene sentido la posibilidad de **promover** la innovación y el emprendimiento en el sector de servicios *WorkerTech*. Incentivos fiscales, premios nacionales y competencias pueden estimular la creación de soluciones que mejoren

las condiciones de los trabajadores de plataformas. La asesoría jurídica, capacitación y asistencia técnica son herramientas esenciales para ayudar a los emprendedores a desarrollar y poner en práctica sus ideas. Además, el intercambio de experiencias y el cooperativismo entre trabajadores independientes pueden fortalecer la comunidad laboral en el sector. Varias de estas experiencias se han evidenciado en los países analizados. Por ejemplo, WorkSafe Victoria, en Australia, la agencia que administra el esquema de aseguramiento en salud y seguridad ocupacional, lanzó un desafío para innovadores en 2020. El reto consistía en proponer soluciones para reenfoque la noción de seguridad en el imaginario de los trabajadores por plataforma y las organizaciones de este ecosistema, con el fin de lograr enfoques más seguros en el trabajo (LauchVic, 2020). El programa buscaba propuestas para reducir la probabilidad de ocurrencia de lesiones físicas y mentales, disminuir el número de accidentes previsible, acortar el tiempo requerido para la recuperación y vuelta al trabajo, crear visibilidad de la entidad pública con el sector *gig*, mejorar la rendición de cuentas y visibilizar la seguridad en las plataformas. Los ganadores recibieron hasta 185 000 dólares australianos para el desarrollo de la solución (Victorian Government, 2020a).

Finalmente, se evidencia, en la mayoría de los países analizados, que las empresas de servicios *WorkerTech* no solo tienen el potencial de crecer y desarrollarse en sus países de origen; sino, también, de **escalar** a nivel internacional. Es por ello que algunos de los servicios *WorkerTech* actualmente funcionan en distintos países de Europa, así como de América Latina y el Caribe.

De esta manera, a partir del análisis de los países de referencia del presente estudio, se desprenden diversas sugerencias para impulsar el sector *WorkerTech* en El Salvador. Estas recomendaciones se han contenido en la siguiente tabla, donde se exponen iniciativas, objetivos, plazos, responsables y programas de referencia por cada una de las seis categorías antes mencionadas (investigar, acordar, sensibilizar, regular, promover y escalar). Los plazos se han determinado en función de la naturaleza y complejidad de las acciones a realizar, así como de la necesidad de equilibrar resultados a corto, mediano y largo plazo para abordar de manera efectiva los desafíos y estado de situación del sector en El Salvador. Por tanto, la combinación de acciones a corto plazo para obtener datos, junto con ini-

ciativas a más largo plazo para implementar cambios estructurales, puede contribuir a una transformación sostenible del este sector. De esta manera, corto plazo supone acciones dentro del año, mediano plazo hasta dos y tres años, y largo plazo, más allá de esa referencia temporal. Asimismo, la designación de responsables específicos para llevar adelante las iniciativas es esencial para garantizar que las recomendaciones propuestas se implementen de manera efectiva y se cumpla con los plazos establecidos. La propuesta de actores ha sido tomando una visión lo más amplia posible de los actores que, de forma directa e indirecta, podrían participar de las iniciativas. De todas formas, estas actividades, plazos e instituciones deberían ser referendadas por los propios actores del ecosistema local.

**ILUSTRACIÓN 1.** Líneas de acción recomendadas



**Fuente:** elaboración propia.

**CUADRO 3.** Resumen de recomendaciones para *WorkerTech* El Salvador

ESTRATEGIA	INICIATIVA	OBJETIVO	PLAZO <sup>85</sup>	RESPONSABLE	PROGRAMA REFERENCIAL
INVESTIGAR	Conformar observatorio.	Estudiar el comportamiento de los trabajos independientes en plataformas, analizar sus características. Acuerdo con Fairworks para categorizar las plataformas locales.	Corto	CasaTIC.	The Policy Lab Digital, Work & Society (Alemania), Observatorio del Mercado Laboral Canadiense (Canadá).
	Realizar estudios estadísticos del sector.	Incluir en las estadísticas nacionales regulares datos respecto a la cantidad de población ocupada en el segmento de plataformas; así como en el próximo censo nacional.	Mediano	Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC).	Instituto Nacional de Estadísticas (Chile).
ACORDAR	Conformar mesas de diálogo público privado.	Analizar el fenómeno a nivel nacional, definir los alcances de la estrategia y potenciar la generación de políticas específicas.	Corto	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, CasaTIC, academia, sindicatos.	Ministerio Federal del Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS, Alemania), Panel de Expertos para la Modernización de las Leyes Laborales Federales (Canadá), Mesas de trabajo para la redacción de la nueva normativa (Bélgica).
	Fomentar asociaciones entre plataformas y sindicatos.	Compartir información, acercar a las partes y generar sentimiento de pertenencia.	Mediano	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, CasaTIC, y sindicatos.	Acuerdo entre Uber Canadá y <i>United Food and Commercial Workers</i> (Canadá), Airtasker y Uber y Doordash (Australia).
SENSIBILIZAR	Crear plataforma o sitio <i>web</i> de información.	Divulgar resultados del observatorio.	Corto	CasaTIC.	Proyecto FairWork (Alemania), Observatorio del Mercado Laboral (Canadá), SerAutonomo (España), freelancing.com.au (Australia).
	Campaña de sensibilización de consumo responsable.	Difundir las condiciones de trabajo de las plataformas y clasificarlas para mostrar qué tan bien lo hacen y qué oportunidades de mejora tienen.	Mediano	CasaTIC.	Campañas para sensibilizar sobre la reducción de plásticos de un único uso (Australia).
REGULAR	Establecer códigos de conducta o estándares voluntarios (con posibilidad de certificación).	Dar a conocer el cumplimiento de condiciones responsables de trabajo por parte de las empresas.	Corto	CasaTIC.	Código de Conducta de Crowdsourcing y Declaración de Frankfurt (Alemania), Estándares Voluntarios de Industria Gobierno de Victoria (Australia).

85 Corto Plazo, 1 año. Mediano Plazo, 2 a 3 años. Largo plazo, más de 3 años.



ESTRATEGIA	INICIATIVA	OBJETIVO	PLAZO	RESPONSABLE	PROGRAMA REFERENCIAL
	Promover normativa que facilite el acceso al sistema financiero.	Generar normativa sobre <i>sandboxes de fintech</i> para créditos o prestamos P2P.	Mediano	Ministerio de Hacienda, Superintendencia del Sistema Financiero.	Normativa de la Comisión para el Mercado Financiero (Chile), <i>sandboxes</i> sobre <i>fintech</i> (Australia).
	Promover la cobertura de seguridad social y salud.	Fomentar la protección por medio de sistemas públicos, semipúblicos o <i>WorkerTech</i> .	Mediano	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Sistema de Seguros de Artistas (Alemania), Código de Seguridad Social (India).
	Actualizar la legislación laboral.	Generar un marco legislativo que asegure el ahorro previsional y el acceso al sistema de salud de todos los trabajadores, bien de manera directa o por medio de servicios <i>WorkerTech</i> , y otorgar certidumbre jurídica sobre la relación jurídica, laboral o no, entre plataformas y colaboradores.	Largo	Asamblea Legislativa.	Ley 21.431 sobre plataformas digitales (Chile), Propuesta de Directiva de la Comisión Europea (UE), ley AB-5 de 2020 del estado de California (Estados Unidos).
<b>REGULAR</b>	Desarrollar un programa de <i>portable benefits</i> .	Generar un sistema de cuentas individuales de ahorro a partir de aportes de los trabajadores, con beneficios transferibles, garantizando cobertura sin importar quién es el empleador.	Largo	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Asamblea legislativa.	Plan de trabajo entre el <i>Common Wealth</i> , <i>Prosper Canada</i> , <i>Maytree Foundation</i> , <i>BGC Canada</i> y <i>United Way Greater Toronto</i> (Canadá).
	Crear un sistema de protección ante el desempleo.	Desarrollar un contingente económico para los trabajadores desempleados.	Largo	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	<i>Special Benefits for Self-employed Workers</i> (Canadá),
	Crear defensoría del pueblo para estos temas.	Disponer de un ámbito para resolver conflictos entre las partes.	Largo	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Oficina del Defensor del Pueblo (Alemania).
	Crear división para asuntos de plataformas.	Evaluar y dar seguimiento a la protección social y los términos de los acuerdos que determinan las plataformas bajo la normativa nacional y los principios internacionales como el ODS 8 "Trabajo Decente y crecimiento Económico", de la OIT, o los principios de FairWork.	Largo	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Tribunal Federal del Trabajo (Alemania).
	Regular sobre la transparencia en los algoritmos.	Fomentar la transparencia en el manejo de algoritmos y reducir el riesgo de malas prácticas relacionadas con discriminación y segregación.	Largo	Asamblea Legislativa.	Propuesta de Directiva de la Comisión Europea y ley Rider (España), ley de regulación del sector de entrega en Nueva York (Estados Unidos).

ESTRATEGIA	INICIATIVA	OBJETIVO	PLAZO	RESPONSABLE	PROGRAMA REFERENCIAL
PROMOVER	Conformar programa de apoyo para <i>startups</i> .	Promover <i>WorkerTech</i> por medio de alianzas con las universidades, incubadoras y aceleradoras; organizar competencias específicas, <i>hackathons</i> regionales, acuerdos con VC y BA para brindar impresiones y capital.	Corto	CasaTIC.	CivVic Lab, Lauch Vic, Victoria Australia. Agencia Pública de Promoción de <i>Startups</i> (Australia).
	Crear espacios de <i>coworking</i> para emprendedores.	Fomentar encuentros de los trabajadores independientes, no sólo para prestar sus servicios como emprendedores sino también para intercambiar buenas prácticas.	Corto	CasaTIC	Movimiento MeetUp (España).
	Fomentar la realización de alianzas estratégicas entre empresas.	Ampliar los beneficios <i>WorkerTech</i> y, a la vez, amplificar la cartera de clientes entre las diferentes plataformas.	Corto	CasaTIC	UBER México con MindFlash para formar a los conductores (México).
	Crear oferta de servicios en temas <i>WorkerTech</i> .	Brindar asesoramiento jurídico y asistencia técnica para trabajadores y empresas.	Mediano	CasaTIC, academia, sindicatos y gobierno	GetSafe, Finanzchef24, Helping Group, Zenjob, Grupo de Trabajo Federal de Asociaciones de Autónomos (BAGSV), Asociación Alemana de Crowdsourcing (Alemania).
	Fomentar el cooperativismo entre los trabajadores independientes para prestar servicios.	Mejorar las condiciones sociales y económicas de los colaboradores.	Mediano	CasaTIC	Código de conducta de Testbirds (Alemania), Mensakas en Barcelona y La Pájara en Madrid (España).
ESCALAR	Diseñar estrategia para la internacionalización del sector TI.	Definir una hoja de ruta para la internacionalización de empresas del sector TI en El Salvador.	Corto	CasaTIC	Quito Exporta Servicios - Municipio, FEDEXPOR, CITEC, ALES (Ecuador).
	Generar programa de capacitación y asistencia técnica para internacionalización.	Apoyar empresas de TI en su proceso de internacionalización de soluciones <i>WorkerTech</i> .	Corto	CasaTIC	CONQUITO - CEPAL y ALES (Ecuador).

Fuente: elaboración propia.

## 4.2.1 Investigar

Disponer de datos cualitativos y cuantitativos adecuados es clave para crear intervenciones de políticas públicas basadas en evidencia. Es por ello que una de las primeras acciones debería ser conformar un observatorio para entender, dimensionar y caracterizar el fenómeno en El Salvador. En una segunda instancia, sería deseable incluir el segmento de trabajadores de plataformas y de la economía *gig* en las estadísticas nacionales, tal como lo ha realizado Chile por medio

del INE. En una tercera, sería recomendable aprovechar el próximo censo nacional para adicionar preguntas sobre trabajadores de plataforma y economía *gig*.

Para todo ello es necesario promover diálogos con las autoridades responsables que permitan estas acciones. De esta manera, incluso se podría conocer los niveles de accidentes y/o enfermedades ocupacionales de este colectivo.

- Un primer estudio del observatorio, siguiendo las acciones del proyecto Fairwork debería estar enfocado en analizar una muestra representativa de trabajadores por plataforma en El Salvador, para revelar aspectos relacionados con las condiciones laborales, ingresos percibidos y brechas en relación con el salario mínimo legal. Así también se hace necesario conocer la capacidad de negociación de términos contractuales e independencia, o no, para definir las condiciones y precio del servicio con el usuario final.
- Del mismo modo, conocer hasta qué punto los términos contractuales formales reflejan la realidad de la relación del trabajador con las plataformas, y en qué medida los mismos pueden estar solapando prácticas laborales dependientes bajo esquemas de contratación independiente. Es posible que un enfoque diferenciado por tipos de servicios y capacidad de negociación del trabajador resulte más productivo para el diseño de intervenciones públicas efectivas.
- Generar en acuerdo con Fairworks, como ya lo han realizado con otros países de la región, para un análisis de las plataformas de El Salvador, a manera de analizar qué tan bien lo están haciendo y, con esto, promover estímulos a mejorar y a difundir buenas prácticas, para que la ciudadanía elija en consecuencia.
- Otro tema para investigar es la medida en que los arreglos contractuales, algoritmos y prácticas empresariales generan incentivos para que los conductores desplieguen conductas que ponen en riesgo su seguridad y la de terceros en las calles, para lo cual la economía del comportamiento puede aportar soluciones adecuadas entre otras metodologías de vanguardia.
- Hacia futuro también se hace necesario entender mejor los impactos de este tipo de modelo de negocio, que usan contratistas independientes sobre otras compañías de servicios que operan en un modelo tradicional a través de contratación laboral, ya que estas últimas podrían ser afectadas en su competitividad, porque tienen que enfrentar costos operacionales mayores en su fuerza de trabajo.

## 4.2.2 Acordar

La implementación de cualquier opción de política pública duradera conlleva la necesidad de hacer un análisis de costo-beneficio para lograr un balance entre la garantía de las condiciones laborales mínimas y dignas y la promoción de nuevos emprendimientos. Es por ello la relevancia de hacer consultas con los trabajadores y las plataformas. Incluso, es de esperar que aquellas con presencia global ya estén anticipando estos cambios, de los que están siendo parte en sus propias casas matrices y en otras jurisdicciones. Por ejemplo, en este estudio se han identificado varios acuerdos entre plataformas de viajes compartidos y reparto de comida con sindicatos para

la mejora de condiciones laborales de los trabajadores.

Por lo anterior, resulta fundamental conformar mesas e instancias de diálogo con participación pública y privada para analizar el fenómeno y potenciar la generación de iniciativas y propuestas de políticas. Así como, instar a la creación de acuerdos entre las plataformas y los trabajadores organizados.

Asimismo, sería recomendable seguir la experiencia de Bélgica respecto a la creación de una consulta pública con la sociedad civil y todos los actores en el tema.

## 4.2.3 Sensibilizar

Uno de los objetivos sería el divulgar los resultados de los estudios del observatorio, los cuales servirán de insumos para los actores de la política pública, empresas, sociedad civil e incluso los usuarios atomizados al momento de tomar la decisión de contratar en una plataforma específica.

Además, como ocurre hoy con los temas de sostenibilidad y reducción de plásticos,

entre otros, se podrían diseñar e implementar campañas de concientización sobre consumo responsable que informen a las personas en El Salvador, con base en la evidencia nacional recolectada, sobre las condiciones laborales del trabajo por plataforma. Esto podría crear incentivos para que las plataformas inviertan en servicios *WorkerTech* y ofrezcan a sus trabajadores mejores condiciones contractuales.

## 4.2.4 Regular

Entre las vías para regularizar el sector, El Salvador puede, en primer lugar plantear mecanismos de *soft law* como los estándares sectoriales que determinan unos mínimos de trabajo digno por plataforma, con base en experiencias internacionales, tal como se ha realizado desde el sector privado en Alemania y desde el público en el estado de Victoria, en Australia. El cumplimiento podría ser fortalecido a través de mecanismos de certificación o inspección por parte de un tercero independiente. Desde el punto de vista de las plataformas, los estándares voluntarios pueden ser promovidos como un mecanismo de agregar valor frente a los consumidores (ver anexo para referencias internacionales).

A nivel de regulación en temas de *fintech*, sería deseable seguir ejemplos interna-

cionales de *sandboxes* como en el caso de Australia.

En términos de reformas legales, lo más importante es dar seguridad jurídica, por lo que algunas alternativas incluyen la creación de categorías especiales, tales como la de contratistas dependientes o bien, como en el caso chileno, de trabajadores de plataformas a quienes se extendería la protección de salud, seguridad y sistema de pensiones. De esta forma, se crearía un marco normativo de protección a los trabajadores, bien de manera directa por el sistema tradicional o por medio de servicios *WorkerTech* y así otorgaría certidumbre jurídica sobre la relación jurídica, laboral o no, entre plataformas y trabajadores.

Al tener presente que los trabajadores de



plataforma con frecuencia usan más de una aplicación, ya que practican el *multiappiing*, es importante que se generen mecanismos de portabilidad de los beneficios, siendo transferibles y garantizando su cobertura, sin importar quién es el empleador. De esta manera, se podría cubrir temas de salud, pensión, vacaciones, seguro por enfermedad e incapacidad laboral, así como áreas de desarrollo profesional y capacitación, lo mismo que su *rating* de desempeño.

En un horizonte de largo plazo, también

sería deseable generar un sistema de protección ante el desempleo, institucionalizar un mecanismo imparcial para resolver conflictos entre las empresas y los trabajadores, y regular para evitar posibles sesgos que impliquen discriminación por parte de los algoritmos.

A los efectos de dar seguimiento a estas acciones, sería de utilidad conformar una división específica a nivel gubernamental para analizar e impulsar avances en este tema.

## 4.2.5 Promover

Desde las estructuras público-privadas actuales, para la promoción de *startups* y del ecosistema de innovación en El Salvador, se podrían crear incentivos fiscales y premios nacionales para la creación de soluciones *WorkerTech*. Así, se fomentaría un entorno propicio para el desarrollo de iniciativas privadas en materia de servicios *WorkerTech*, mediante la identificación de espacios de oportunidad, redes o alianzas estratégicas entre el sector público y privado, que permitan ampliar la cobertura de dichas iniciativas.

Algunas de estas posibilidades podrían ser la realización de acuerdos con universidades, incubadoras y aceleradoras para fomentar este tipo de emprendimientos y brindar asistencia técnica a quienes quieran poner en práctica ideas específicas; organizar, como en el caso de Australia, competencias para resolver algún problema concreto, asignando un presupuesto de relevancia para su puesta en práctica; impulsar *hackathon*

específicos a nivel regional, con el objetivo de alcanzar soluciones en el tema; hacer acuerdos con *ventures capitals* y *business angels*, para analizar y financiar este tipo de emprendimientos.

Asimismo, sería de utilidad crear una oferta de servicios en temas *WorkerTech* para trabajadores y empresas, para brindar asesoramiento jurídico, capacitación y asistencia técnica.

Estimular el intercambio de experiencias a través de espacios de *coworking*, fomentar alianzas estratégicas entre los emprendimientos, como forma de ampliar los beneficios a los trabajadores y aumentar el número de usuarios, también sería una buena práctica. Por último, al analizar las diferentes iniciativas que se están desarrollando a nivel internacional, fomentar el cooperativismo entre los trabajadores independientes para prestar servicios también es una posibilidad.

## 4.2.6 Escalar

Al pensar en el desarrollo del sector a nivel país, sería clave diseñar una estrategia que sirva de hoja de ruta para impulsar a las empresas *WorkerTech* en su proce-

so de internacionalización; además de generar herramientas de capacitación y asistencia técnica para acompañarlas en ese proceso.





# Glosario

**Contratistas dependientes:** trabajadores que se encuentran inscritos ante las autoridades fiscales y/o ante otros organismos competentes en calidad de unidad económica autónoma, en donde la empresa empleadora no es la responsable del pago de los esquemas de protección social, y la relación contractual no se basa en la legislación laboral que aplica para asalariados o empleados.

**Crowdsourcing o crowdworking:** son trabajos colaborativos (microtrabajadores) que se desarrollan de manera remota y que no requieren algún tipo de contacto físico o una misma localización con respecto a quien demanda los trabajos.

**Delivery:** en la economía de plataformas constituyen los servicios que ofrecen empresas de plataformas para hacer entregas a domicilio de diferentes productos que usuarios demanda de manera *online* o por plataformas móviles (apps).

**Drivers:** trabajadores de servicios de transporte o alquiler de vehículos (conductores) con nuevas formas de organización y distribución el trabajo, por medio de aplicaciones móviles de la economía de plataformas (bajo demanda o en el sitio).

**Economía de plataformas:** caracterizada por las plataformas como nuevo tipo de empresa (modelo de negocio) y organización del trabajo. Esta organización se produce por la mediación tecnológica de plataformas que proporcionan una infraestructura digital y algoritmos para reunir una oferta de servicios y una demanda de mano de obra (trabajos).

**Economía gig:** la *gig economy* o economía *gig* se refiere a un nuevo formato para generar ingresos fuera de la idea de trabajo tradicional, en la cual una persona se encarga de realizar una tarea específica y cobra este servicio de forma indepen-

diente. El término “*gig*” surgió en Estados Unidos hace 20 años, delimitado a trabajos colaborativos en hogares. Sin embargo, el avance de la tecnología y la adopción de un nuevo modelo de negocio desarrollado por compañías basadas en Silicon Valley, y adoptado en gran parte del mundo, ha permitido su rápida expansión.

**EdTech:** soluciones tecnológicas empresariales orientadas a educación (tecnología educativa) que incluye el desarrollo y aplicación de herramientas como *software*, *hardware*, aplicaciones y procesos que facilitan el acceso al aprendizaje y mejoran su desempeño.

**Falsos autónomos:** es un trabajador por cuenta ajena que se ve obligado a darse de alta como trabajador por cuenta propia por motivaciones de la empresa que lo contrata. Es decir, esta figura se produce cuando la firma empleadora elude las responsabilidades de seguridad social y el pago de impuestos por emplear a un asalariado, pero la relación de trabajo sigue siendo de dependencia en tanto se definen las retribuciones, jornadas laborales, medios de producción y control del trabajo.

**Fintech:** empresas de soluciones tecnológicas destinadas a mejorar o automatizar los servicios financieros.

**Freelancers:** trabajadores que son contratados individualmente por clientes que les ofrecen una actividad, negocian su valor y controlan el resultado. Se caracterizan por tener habilidades específicas (conocimiento) para desarrollar tareas con altos niveles de responsabilidad.

**Economía gig:** mercados laborales que vinculan trabajadores bajo modalidades atípicas del empleo, como trabajos eventuales, temporales, no permanentes, flexibles, etcétera, por fuera de la protección social y otros derechos laborales.

**Peer-to-peer (P2P):** es una red entre pares que permite la transmisión y el intercambio de material entre usuarios utilizando el Internet.

**Riders:** trabajadores que desempeñan tareas de domicilios de diferentes sectores y sus tareas son asignadas por medio de la intermediación tecnológica de plataformas de trabajo bajo demanda.

**Sandboxes:** en la economía digital, “sandboxes regulatorios” se utilizan para acelerar la innovación de nuevos modelos de negocios que aún no se encuentran protegidos por alguno tipo de regulación vigente o que están supervisados por las instituciones regulatorias.

**Spin-off:** se define como el proceso a través del cual una empresa nace de otra ya existente. En este caso no es una sucursal, sino una empresa que cuenta con apoyo económico y empresarial de la empresa de donde emerge.

**Trabajador autónomo dependiente:** se caracteriza porque al menos el 75 % de sus ingresos provienen de un mismo pagador, establecen su propio horario de trabajo, así como sus vacaciones. Dispone de su propio material y medios de producción, así como de su lugar de trabajo. El trabajador define la retribución que va a recibir por la prestación de sus servicios. El empleador asume parte de los pagos a la seguridad social, la contratación y el costo de despido.

**Trabajador por cuenta propia o independientes:** contratistas independientes que producen o venden servicios por cuenta propia o tienen contratos con sus clientes para la prestación de servicios, regulados por el derecho mercantil. Las condiciones de trabajo son similares a las de los empleados asalariados debido a que trabajan para una empresa usuaria (empleador) con autonomía limitada e integrados a su estructura organizacional. No están protegidos por las normas de protección del empleo, pues estas no aplican para los contratos comerciales.





# Bibliografía

- Ad PHS. (2021). *Promising Practices Report: Advancing Personal And Household Services Project*. Retrieved from <https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/05/promising-practices-.pdf>
- Adigital. (2022). *Propuesta Normativa en Materia de Trabajo en Plataformas Digitales*. Retrieved from <https://www.adigital.org/media/propuesta-regulatoria-plataformas-digitales.pdf>
- Adigital y BCG. (2022, 02). *Economía Digital en España*. Retrieved from [https://www.adigital.org/doc/202202\\_informe-economia-digital.pdf](https://www.adigital.org/doc/202202_informe-economia-digital.pdf)
- Aiello, M. P. (2021, 04 29). EL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS DIGITALES Y SU VINCULACIÓN CON EL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE. *Revista IDEIDES*. Retrieved 09 17, 2022, from <http://revista-ideides.com/el-trabajador-de-plataformas-digitales-y-su-vinculacion-con-el-trabajador-autonomo-economicamente-dependiente/>
- Antena 3. (2022). ¿Cuántos empleos dependen de Uber y Cabify en España? Retrieved 09 06, 2022, from [https://www.antena3.com/noticias/economia/cuantos-empleos-dependen-de-estas-empresas-en-espana\\_201901315c5302880cf292b10e43740e.html](https://www.antena3.com/noticias/economia/cuantos-empleos-dependen-de-estas-empresas-en-espana_201901315c5302880cf292b10e43740e.html)
- Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E., & Knorr, L. (2018). *The health of workers in the global gig economy*. BMC. doi:<https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). *Fintech América Latina 2018: Crecimiento y consolidación*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Bastida, R., & Freudenberg, T. (2020). *Medición del tecnoestrés en trabajadores de plataformas digitales de transporte y delivery*. Santiago: Universidad Tecnológica Metropolitana.
- BCN. (2022). *Historia de la Ley N° 21.431*. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional.
- BID. (2022, mayo 11). *BID Lab apoya a fintech chilena enfocada en migrantes*. Retrieved from Noticias: <https://www.iadb.org/es/noticias/bid-lab-apoya-fintech-chilena-enfocada-en-migrantes>
- Boccardo, G., Bustamante, A., Ruiz, F. C., & Delgado, V. (2022). *Caracterización del Trabajo Independiente en Chile Elementos para la prevención, orientados a quienes trabajan emitiendo boleta de honorarios*. Santiago: Instituto de Seguridad Laboral & Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.
- Buj, R. R. (2012). *LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS. LOS ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL*. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3895838.pdf>
- Business Development Bank of Canada*. (2022, agosto 24). Retrieved from <https://www.bdc.ca/en>
- Canadian Bankers Association*. (2022, agosto 24). Retrieved from <https://cba.ca/?tag=small-business>
- Cañigueral Bagó, A., Heredero, E., Okumura, M., Molina, E., & Ripani, L. (2021). *WorkerTech: cómo la tecnología puede mejorar los empleos emergentes en América Latina y el Caribe*. BID LAB. doi:<http://dx.doi.org/10.18235/0003206>
- Cañigueral Bagó, A., Heredero, E., Okumura,

- M., Ripani, L., & Molina, E. (2021). *WorkerTech: Cómo la tecnología puede mejorar los empleos emergentes en América Latina y el Caribe (Resumen)*. BID Lab. Retrieved from <https://policycommons.net/artifacts/1526365/WorkerTech/2214593/>
- CAÑIGUERAL, A. (n.d.). Retrieved 09 06, 2022, from <https://www.thersa.org/blog/2019/06/tech-platform-workers>
- Cañigueral, A. (2017). *El mercado laboral digital a debate: plataformas, trabajadores, derechos y WorkerTech*. Ouishare; Malt.
- Cañigueral, A. (2019). *El mercado laboral digital a debate: Plataformas, Trabajadores, Derechos y WorkerTech*. Ouishare. Retrieved from [https://fundacioperlaindustria.org/wp-content/uploads/2021/07/2019.INFORME-WorkerTech\\_PIACOTEC.pdf](https://fundacioperlaindustria.org/wp-content/uploads/2021/07/2019.INFORME-WorkerTech_PIACOTEC.pdf)
- CEPAL. (2022). *Digital Trade Integration Project (work in progress)*. Santiago: Naciones Unidas.
- Cherry, M. A., & Aloisi, A. (2017). Dependent Contractors” In the Gig Economy: A Comparative Approach. *American University Law Review*, 635-689. Obtenido de <https://ssrn.com/abstract=2847869>
- CMF. (2021a). *Circular N° 2.289*. Santiago: Comisión para el Mercado Financiero. Retrieved from [https://www.cmfchile.cl/normativa/cir\\_2289\\_2021.pdf](https://www.cmfchile.cl/normativa/cir_2289_2021.pdf)
- CMF. (2021b, abril 28). *CMF emite norma que permite a los bancos ofrecer cuentas corrientes sin cheques*. Retrieved from Prensa y Presentaciones: <https://www.cmfchile.cl/portal/prensa/615/w3-article-47527.html>
- Colàs-Neila, E. (2019). Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos? *Labour & Law Issues*, 5(1), 18-46.
- Comisión Europea. (2021). *Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales*. Bruselas. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0762&from=EN>
- Cornell University. (2022). *How many gig workers are there?* Retrieved from <https://www.gigeconomydata.org/basics/how-many-gig-workers-are-there>
- CUT. (2022, marzo 31). *FIEL y Sindicato Cornershop organizaron seminario sobre la nueva Ley que regula el contrato de trabajadores(as) de plataformas digitales*. Retrieved from Central Unitaria de Trabajadores: <https://cut.cl/cutchile/2022/03/31/fiel-y-sindicato-cornershop-organizaron-seminario-sobre-la-nueva-ley-que-regula-el-contrato-de-trabajadores-as-de-plataformas-digitales/>
- Deinert, O., & Freudenberg, C. (2020). *Platform work in Germany: How to improve working conditions and social protection?* Berlín: European.
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de sociología*.
- DLA Piper. (2022, marzo 15). *Alerta Legal: Ley N° 21.431: Regula los servicios de trabajadores de plataformas digitales*. Retrieved from Alertas Legales: DLA Piper: <https://www.dlapiper.cl/2022/03/15/alerta-legal-ley-n-21-431-regula-los-servicios-de-trabajadores-de-plataformas-digitales/>
- Dorschel, R. (2022). Reconsidering digital labour: Bringing tech workers into the debate. *New Technology, Work and Employment*(37), 299-307.
- El Economista. (2022, 04 26). *Cuánto cobra un conductor VTC: más de 500 vacantes en varias ciudades. Cuánto cobra un conductor VTC: más de 500 vacantes en varias ciudades*. Retrieved 09 06, 2022, from <https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/11735983/04/22/Cuanto-cobra-un-conductor-VTC-mas-de-500-vacantes-en-varias-ciudades.html>
- Espinosa, M. (2022b, julio 26). *Aplicaciones de transportes ante puesta en marcha de ley laboral: “La clave será entender las interpretaciones” del Gobierno*. Retrieved from Diario Constitucional: <https://www.df.cl/empresas/industria/aplicaciones-de-transportes-ante-puesta-en-marcha-de-ley-laboral-la>
- Eurofound. (2021, 11 10). *Eurofound*. Retrieved 9 17, 2022, from Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: <https://www.eurofound.europa.eu/de/data/platform-economy/initiatives/1-loi-de-croo-belgie-pro>

- grammawet-2016021055
- Eurofound. (2021). *Iniciativas para mejorar las condiciones de los trabajadores de plataformas digitales: objetivos, métodos, puntos fuertes y puntos débiles*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Eurofound. (2021). *Iniciativas para mejorar las condiciones de los trabajadores de plataformas digitales: objetivos, métodos, puntos fuertes y puntos débiles*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Obtenido de [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef21035es.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21035es.pdf)
- European Alliance. (2021). Step up efforts towards decent work for domestic workers in the EU. (2021). *C189 European Alliance, 2021, Step up efforts towards decent work for domestic workers in the EU. (2021). 10th Anniversary of ILO Domestic Workers Convention, (No. 189).*, 10th Anniversary of ILO Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Retrieved 09 06, 2022, from [https://picum.org/wp-content/uploads/2021/06/C189-ALLIANCE-REPORT\\_EN.pdf](https://picum.org/wp-content/uploads/2021/06/C189-ALLIANCE-REPORT_EN.pdf)
- Fairwork. (2020). *Informe anual de Fairwork 2020*. Oxford, Reino Unido: FairWork.
- Fairwork. (2022). *Fairwork Germany Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy*. Berlin.
- Fairworks. (2021). *Fairwork Chile Puntuaciones 2021: Nuevo informe sobre la economía de plataformas en América Latina*. Retrieved from <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/06/Fairwork-Chile-report-2021-ES.pdf>
- Fica, F. (2022a, julio 27). *Plataformas digitales de servicios y su regulación laboral*. Retrieved from Diario Constitucional: <https://www.diarioconstitucional.cl/reportajes/plataformas-digitales-de-servicios-y-su-regulacion-laboral/>
- Fiche 15: *Service vouchers (Titres Services), Belgium*. (s.f.). Retrieved 09 06, 2022, from <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19922&langId=en>
- Fuller, J., Raman, M., A., B., N., V., & al, e. (2020). *Building the on-demand workforce*. Harvard Business School and BCG.
- García, J. L., & Simonet, R. A. (2022). Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley Nro. 21.431. *Revista Jurídica del Trabajo*, 3(7), 162-195.
- Godínez, A. (2020). *La regualción del trabajo en las empresas de plataforma virtual de Costa Rica*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Government of Canada. (2022). Recuperado el 16 de agosto de 2022, de <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-self-employed-workers.html>
- Gruber, M. (2019). *Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors*. Documento de trabajo N° 324., OIT, Ginebra.
- IDEA Consult. (2018). *Une vision à 360° sur les titres-services*. Retrieved from [https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/fr/Une\\_vision\\_a\\_360\\_\\_sur\\_les\\_titres-services\\_-\\_Rapport\\_final.pdf](https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/fr/Une_vision_a_360__sur_les_titres-services_-_Rapport_final.pdf)
- IDEA Consult. (2020). *Evaluation du système des Titres-Services pour les emplois et services de proximité en Région de Bruxelles-Capitale en 2019*. Retrieved from <https://economie-emploi.brussels/media/898/download>
- ILO. (2021). *El rápido crecimiento de la economía digital reclama una respuesta de política coherente*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_771927/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_771927/lang--es/index.htm). Retrieved from [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_771927/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_771927/lang--es/index.htm)
- ILOSTAT. (2022). Retrieved from <https://ilostat.ilo.org/>
- Industrial Relations Office. (2019). *Consultation Regulatory Impact Statement: Workers' compensation entitlements for workers in the gig economy and the taxi and limousine industry in Queensland*. Retrieved from [https://www.worksafe.qld.gov.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0026/19277/ris-gig-taxi-limo-industries.pdf](https://www.worksafe.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0026/19277/ris-gig-taxi-limo-industries.pdf)
- INE. (2022c). *Encuesta Nacional de Empleo: Principales resultados trimestre móvil abril-junio de 2022*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas. Retrieved from [WorkerTech El Salvador](https://www.ine.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/22-07-27_re-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

sultados\_ene-amj-2022\_vf.pdf?sfvrsn=7a9cc725\_4

- InfoWeek. (2022, agosto 9). *App conecta trabajadores con empresas y busca eliminar el trabajo informal en Chile*. Retrieved from InfoWeek: <https://infoweek.biz/2022/08/09/movil-app-conecta-trabajadores-con-empresas-y-busca-eliminar-el-trabajo-informal-en-chile/>
- Janine, B., Marianne, F., Ellie, H., Uma, R., & M. Six, S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Jirón, P., Ulriksen, C., Margarit, D., & Milman, W. (2021). Policy Brief: *Trabajadores Móviles Digitales en Chile. Condiciones del empleo en Chile en contexto de la crisis sanitaria*(2).
- Johal, S., & Cukier, W. (2019). Portable benefits: Protecting people in the new world of work. *En Canada next: 12 ways to get ahead of disruption* (págs. 51-57). Ottawa, Canadá: Public Policy Forum. Obtenido de <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2019/01/CanadaNext-FullReport-EN.pdf>
- Kaardal, R., & Bjornson, A. (2018). *The Gig Economy: Dependent Contractors, Workers' Rights, and the Canadian Approach*. Vancouver, British Columbia.
- La Razón. (2021, 12 17). *Just Eat firma con los sindicatos el primer convenio que regula el trabajo de los riders, con un salario anual de 15.200 euros*. Retrieved from <https://www.larazon.es/economia/20211217/tfd77qxe5napxkoms7s-77s4onm.html>
- Leblanc, S., Mary, E., O'Neill, K., & Quan, T. (2021). *Emergent employment: Canadian findings on the future of work*. Ottawa, Canadá: Information and Communications Technology Council (ICTC).
- Ledesma, J. (2022, mayo 9). Es abogado, creó una plataforma de beneficios para trabajadores de apps y busca u\$s 10 M para crecer. *Cronista*. Retrieved from <https://www.cronista.com/infotechnology/entrepreneur/es-abogado-creo-una-plataforma-de-beneficios-para-trabajadores-de-apps-y-busca-us-10-m-para-crecer/>
- Lenaerts, Z. K. (2017). What is happening with platform workers' rights? Lessons from Belgium. *CEPS Policy Insights*. Retrieved from [https://www.ceps.eu/ceps-publications/what-happening-platform-workers-rights-lessons-belgium/#\\_ftn1](https://www.ceps.eu/ceps-publications/what-happening-platform-workers-rights-lessons-belgium/#_ftn1)
- LexLatin. (2022, mayo 23). *Plataformas digitales tendrán que adecuarse a las nuevas disposiciones laborales en Chile*. Retrieved from Lex Latin: <https://lexlatin.com/opinion/plataformas-digitales-tendran-que-adecuarse-nuevas-disposiciones-laborales-chile>
- Ley 20. (2007). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Retrieved 9 17, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>
- Ley Programática 1*. (2016). MINISTERIO, CANCELERÍA FEDERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DEL PRIMER. Consejo de Estado -Cámara de Representantes. Retrieved from [http://www.ejustice.fgov.be/cgi/article\\_body.pl?language=nl&caller=summary&pub\\_date=16-07-04&numac=2016021055](http://www.ejustice.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=16-07-04&numac=2016021055)
- López, M. J. (2022, marzo 2022). *Fintech para migrantes levanta US\$ 29 millones en serie A y debutará con hipotecarios*. Retrieved from Punto de partida: <https://dfmas.df.cl/df-mas/punto-de-partida/fintech-para-migrantes-levanta-us-29-millones-en-serie-a-y-debutara-con>
- Lyft. (2021). *Lyft Economic Impact Report 2021: Canada*. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1kOY3Hyb-bhhKbuasIUvHeWg7j72Urg8yL/view>
- Martel, L. (20 de Marzo de 2019). *The labour force in Canada and its regions: Projections to 2036*. Obtenido de Statistics Canada: <https://www.statcan.gc.ca/>
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. (2014). *El Cooperativismo en Chile*. Santiago. Retrieved from <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2014/07/El-Cooperativismo-en-Chile.pdf>
- Muñoz, C. (2017, noviembre 16). *Time Jobs: la red social para trabajos part time creada por chilenos ya tiene 35.000 usuarios*. Retrieved from Móviles: <https://www.fayerwayer.com/2017/11/time-jobs-la-red-social-para-trabajos-part-time-creada-por-chilenos-ya-tiene-35-000-usuarios/>
- My MOOC. (2018). Retrieved 09 06, 2022, from <https://www.my-mooc.com/fr/mooc/la-voie-du-freelance/>



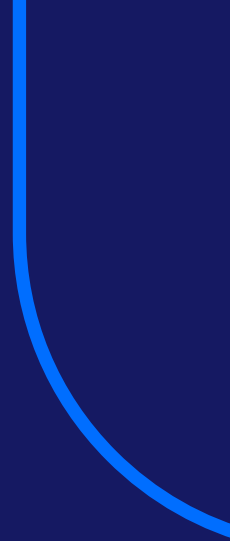
- Norton Rose Fulbright Canada LLP. (Diciembre de 2020). Obtenido de <https://www.nortonrosefulbright.com/en-ca/knowledge/publications/87afaec5/doing-business-in-the-gig-economy-a-global-guide-for-employers#Canada>
- NYC Consumer and Worker Protection. (2022). *Delivery Workers*. Retrieved from <https://www.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/Delivery-Workers.page>
- OCDE. (2018). *The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?* doi:<https://doi.org/10.1787/9789264306943-en>
- OECD. (2018). *The Future of Social Protection. What Works for Non-standard Workers?* OECD.
- OIT. (2016). *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo: KILM 3. Situación en el empleo*. OIT. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_501577.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501577.pdf)
- OIT. (2018). *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*. Ginebra: OIT. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_630603.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf)
- OIT. (2020). *Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe*. Lima: OIT. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- OIT. (2021, junio 4). *La pandemia ha dejado en evidencia la precariedad que enfrentan los trabajadores de plataformas digitales*. Retrieved from Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS\\_798684/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_798684/lang--es/index.htm)
- OIT. (2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. Ginebra, Suiza: OIT.
- OIT. (2021). *Perspectiva sociales y del empleo en el mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2022). *Estadística y bases de datos*. Retrieved from <https://ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--es/index.htm>
- OIT. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. Retrieved from <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZ1bmlOPSJSYXRlliZzZWN0b3I9W10meWVhckZyb2O9M-jAxMCZpbmNvbWU9W10maW5kaWNhdG9yPVsidnVsbmVyYWJsZUVtcGxveW1lbnQiXSZzdGF0dXM9WyJXb-3JraW5nRm9yT3dull0mcmVnaW9uPVsiTm9ydGhlcm4sIFNvdXR0ZXJl-GFuZCBXZXNOZXJlEV>
- OIT. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. Retrieved 09 17, 2022, from <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZ1bmlOPSJSYXRlliZzZWN0b3I9W10meWVhckZyb2O9M-jAxMCZpbmNvbWU9W10maW5kaWNhdG9yPVsidnVsbmVyYWJsZUVtcGxveW1lbnQiXSZzdGF0dXM9WyJFbXBsb3llZXMiXSZyZWdpb249Wy-JOb3JOaGVybiwgU29ldGhlcm4gYW-5klFdlc3Rlcm4gRXVyb3B>
- OIT. (2022). *Trabajo decente en la economía de plataformas*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Online Labour Observatory. (2020). *The Online Labour Index 2020*. Retrieved from <https://ilabour.shinyapps.io/oli2020/>
- Organización Internacional del Trabajo . (2021). *World Employment and Social Outlook*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Informe mundial sobre la protección social 2020-2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. Retrieved from <https://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZ1bmlOPSJSYXRlliZzZWN0b3I9W10meWVhckZyb2O9M-jAxMCZpbmNvbWU9W10maW5kaWNhdG9yPVsidnVsbmVyYWJsZUVtcGxveW1lbnQiXSZzdGF0dXM9WyJXb-3JraW5nRm9yT3dull0mcmVnaW9uPVsiTm9ydGhlcm4sIFNvdXR0ZXJl-GFuZCBXZXNOZXJlEV>



- Peña Capobianco, J. (2021). *La Nueva Era de los Servicios Globales*. Caligrama, Penguin Random House.
- Permentier, C. P.-D. (2019). QUELLE PROTECTION SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES? Estudios del Centro Jean Gol. Retrieved from <https://www.cjg.be/wp-content/uploads/2019/11/CJG-ETUDE-Travailleurs-autonomes.pdf>
- Pesole, A., Urzi Brancati, M., Fernández-Macias, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. : results from the second COLLEEM survey*. European Commission, Joint Research Centre. Publications Office. Retrieved from <https://data.europa.eu/doi/10.2760/459278>
- Platform work*. (n.d.). Retrieved 09 17, 2022, from <https://platformwork.monopinion.belgium.be/?locale=en>
- Portal Innova. (2022, julio 28). Se acerca la Ley Uber: *La plataforma Gliber entregará nuevas herramientas para trabajadores y empresas cumplan la nueva normativa*. Retrieved from Portal Innova: <https://portalinnova.cl/se-acerca-la-ley-uber-la-plataforma-gliber-entregara-nuevas-herramientas-para-trabajadores-y-empresas-cumplan-la-nueva-normativa/>
- Posada, J., & Regan Shade, L. (2020). Platform Labour Discourse: How Hyr Targets the “Bucket List Generation”. *Democratic Communiqué*, 29(1). Obtenido de <https://scholarworks.umass.edu/democratic-communique/vol29/iss1/25>
- Prieto, M. F. (2021). Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(156), 167-186.
- Real Decreto 1057*. (2015).
- Real Decreto-ley 9*. (2021). Retrieved 09 17, 2022, from [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840)
- Report of the Expert Panel on Modern Federal Labour Standards*. (Junio de 2019). Obtenido de Employment and Social Development Canada: [canada.ca/publiccentre-ESDC](https://www.canada.ca/publiccentre-ESDC)
- Rodríguez, C., & Azuara, O. (2022). *Gig economy: el nuevo paradigma para la generación de ingresos*. Retrieved from <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/gig-economy-el-nuevo-paradigma-para-la-generacion-de-ingresos/>
- Schmidt, F. A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- SerAutonomo*. (2022, 09 06). Retrieved from <https://www.serautonomo.net/tipos-de-autonomos.html>
- Service Public Fédéral FINANCES. (2022). *Économie collaborative - liste des plateformes agréées*. Retrieved from <https://finances.belgium.be/sites/default/files/downloads/127-economie-collaborative-liste-plateformes-agreees-20220628.pdf>
- Sierralta, B. (2022, enero 31). *Gig economy: Una tendencia laboral que ofrece flexibilidad*. Retrieved from Chócale: <https://chocale.cl/2022/01/gig-economy-tendencia-laboral/>
- Statistics Canada*. (2022). Retrieved from <https://www.statcan.gc.ca/>
- STS 2924, 805 (Tribunal Supremo. Sala de lo Social 09 25, 2020). Retrieved 09 06, 2022, from <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd-385feff03>
- TaxScouts*. (2022). Retrieved 09 06, 2022, from <https://taxscouts.es/autonomos/tipos-de-autonomos/>
- Tay, P., & Large, O. (2022). *Making It Work: Understanding the Gig Economy's Shortcomings and Opportunities*. Tony Blair Institute for Global Change. Retrieved from <https://institute.global/sites/default/files/articles/Making-It-Work-Understanding-the-Gig-Economy-s-Shortcomings-and-Opportunities.pdf>
- The Associated Chambers of Commerce and Industry of India. (2020). *National Conference Gig Economy. Aligning consumer preferences: The way forward*. New Delhi: ASSOCHAM.
- Uber. (2021). *The impact of Uber in Canada*. Retrieved from <https://ubercanada.publicfirst.co/>
- Weil, D. (2014). Enforcing Labour Standards in Fissured Workplaces: The US Experience. *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 22, N° 2, 33-54.

- Willems, M. (2021, 11 8). *Gig Economy Project - Organising gig workers in Belgium: Interview with Martin Willems of 'United Freelancers'*. *Brave New Europe*. (B. Wray, Interviewer) Retrieved from <https://braveneweuropa.com/organising-gig-workers-in-belgium-interview-with-martin-willems-of-united-freelancers>
- Williams, C. C. (2018). *Elements of a preventative approach towards undeclared work: an evaluation of service vouchers and awareness raising campaigns*. European Platform Undeclared Work. Retrieved 09 06, 2022, from <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/MSS-Preventative%20report.pdf>
- Woodcock, J., & Graham, M. (2020). *The Gig Economy*. A critical introduction. Polity Press.
- Yssaad, L., & Ferrao, V. (28 de Mayo de 2019). *Self-employed Canadians: Who and Why?*. Obtenido de *Statistics Canada*: [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca)
- Ziegler, E., McCallum, K., Porter, K., & Beketa, C. (2020). *A Typology of Gig Workers in Canada: Towards a new model for understanding gig work through human, social, and economic capital*. Diverse Institute, Future Skills Centre, Doblin a Deloitte business. Obtenido de <https://fsc-ccf.ca/research/a-typology-of-gig-workers-in-canada-towards-a-new-model-for-understanding-gig-work-through-human-social-and-economic-capital/>
- Ziegler, E., McCallum, K., Porter, K., & Nosiravani, R. (2020). *Understanding the Nature and Experience of Gig Work in Canada*. Public Policy Forum, Diversity Institute, Future Skills Centre. Obtenido de <https://fsc-ccf.ca/research/understanding-the-nature-and-experience-of-gig-work-in-canada/>







**WorkerTech**  
**El Salvador**  
Un programa de CASATIC

UN PROGRAMA DE:



Y COFINANCIADO POR:

