



WORKERTECH

Cómo la tecnología puede mejorar los empleos emergentes en América Latina y el Caribe



1. Introducción	3	4. El COVID-19 como acelerador de tendencias preexistentes	23
2. ¿Qué es WorkerTech?	6	5. Tendencias de futuro	26
La emergencia de Workertech	6	Cinco tendencias a considerar	26
Contextualizando WorkerTech	10	Ámbitos que generan nuevas preguntas	28
¿Compite WorkerTech con el Sector Público?	12	6. ¿Cómo el Grupo BID puede contribuir al WorkerTech en América Latina y el Caribe?	31
3. ¿Por qué es relevante WorkerTech para América Latina y el Caribe?	14	Agenda de trabajo y propuesta de valor	32
La magnitud y tendencias de las nuevas formas de trabajo en América Latina y el Caribe	15	Iniciativas en marcha	35
Empleo informal	15	Anexo I: Ejemplos de actores WorkerTech	36
Tendencias en la creación de empleo	16		
Trabajadores independientes	17		
Trabajo mediante plataformas digitales	18		
Acceso a los sistemas de protección social para trabajadores no estándar	20		
Nivel de digitalización y debates acerca de nuevas formas laborales	21		



1. Introducción

Para afirmar que “el trabajo ya no es lo que era” solo hay que levantar la cabeza y mirar alrededor. La modalidad de trabajo tradicional, surgida del siglo XX, en América Latina y el Caribe representa la realidad de una proporción minoritaria y decreciente de personas. Hoy en día, pensar solo en términos de trabajo asalariado a tiempo completo y contrato indefinido, lo que se ha denominado el contrato fordista, ignora a los millones de personas que agregan fuentes de ingresos y dan forma a sus vidas mediante una amplia variedad de relaciones laborales no convencionales, que se vienen consolidando en el siglo XXI.

Estas nuevas modalidades de trabajo incluyen el empleo a demanda de los trabajadores de la economía gig, empleo temporal, trabajo a tiempo parcial, la relación de trabajo multipartita y el trabajo autónomo económicamente dependiente; en todas ellas la tecnología puede o no tener un rol (cuadro 1). De hecho, se está empezando a hablar de empleo gig analógico y gig digital (Mastercard Foundation, 2020). Estas modalidades difuminan las barreras entre ser asalariado o autónomo, enfatizan la flexibilidad y realzan la necesidad de adaptar la regulación para proveer de protección a un creciente número de personas.



1. Introducción

El trabajo mediante plataformas y retos asociados

Dentro de este elenco de nuevas modalidades se encuentran los trabajadores de plataformas, popularmente conocidos como trabajadores gig, que con un clic en una aplicación aceptan trabajos a pedido, por hora o por tarea en los más diversos sectores de actividad. Se habla así de “plataformización” de las relaciones laborales, un fenómeno que, aunque reciente, crece a una tasa acelerada.

Para las empresas, las plataformas laborales digitales pueden ofrecer nuevas oportunidades económicas, acceso a una fuerza laboral más amplia, la posibilidad de reducir costos y, especialmente relevante para las pequeñas empresas, la posibilidad de digitalizar los servicios.

Para los trabajadores, las plataformas pueden ofrecer una fuente adicional de ingresos, acuerdos de trabajo flexibles y una entrada en la economía formal. Además, el trabajo de plataforma también ofrece acceso a nuevos mercados laborales, desarrollo de habilidades, así como oportunidades para grupos con especial dificultad para acceder al mercado de trabajo, como personas con discapacidades, personas con responsabilidad de cuidado de familiares que se quedan en casa o los adultos mayores que han sido despedidos del trabajo de toda su vida.

Al mismo tiempo, el surgimiento de estos nuevos modelos laborales genera nuevos desafíos para los trabajadores, los *policy makers*, los empleadores y las instituciones que forman parte de los sistemas de

Cuadro 1. Cuatro modalidades de trabajo emergentes, cómo se contraponen al trabajo tradicional, y ejemplos con y sin tecnología de por medio

Modalidad	Contrapuesta a...	Sin tecnología/ Gig analógico	Con tecnología/ Gig digital
A demanda	Contrato con fecha indeterminada	Limpiadora, trabajadora del hogar, fontanero	Diseñadores de páginas web que trabajan por demanda a través de aplicaciones y plataformas
Temporal	Contrato con fecha indeterminada	Jornaleros, sectores de la construcción y rural	Trabajadores por proyectos que les llegan a través de plataformas
A tiempo parcial	Jornada completa	Camarero en un restaurante que trabaja menos de 30 horas a la semana	Programadores que trabajan por bloques de horas remuneradas a través de una aplicación
Por cuenta propia económica dependiente	Empleo formal registrado	Periodista contratado como independiente pero que en la práctica tiene relación laboral con su empleador	Conductores o repartidores que realizan actividades a través de una plataforma

Fuente: adaptación basada en OIT (2019) y BID (2019).

seguridad social. En la mayoría de los países el diseño de los sistemas de protección social y los sistemas fiscales están optimizados para un escenario de personas trabajadoras con un único empleador y contratos de larga duración. Muchos países enfrentan el desafío de integrar opciones de cobertura contra riesgos de personas con empleos temporales independientes y trabajadores informales. Por lo tanto, muchos gobiernos de ALC se enfrentan al reto de actualizar sus esquemas de protección para llegar a todas las personas trabajadoras.

1.

Introducción

La controvertida tendencia de las plataformas a clasificar a sus trabajadores como contratistas independientes impacta negativamente en los derechos individuales y colectivos de estos trabajadores, su capacidad de acceder a los esquemas de protección social y potencialmente en los ingresos fiscales de los estados. El desequilibrio de poder entre plataformas y trabajadores inherente a la arquitectura de la mayoría de las plataformas (OIT, 2018a) aumenta aún más la preocupación sobre la erosión del contrato social, los derechos de los trabajadores y el poder de negociación colectiva.

Por lo tanto, los gobiernos se enfrentan a un delicado acto de equilibrio: alentar la innovación y al mismo tiempo proteger los derechos de los trabajadores, así como los intereses de las empresas y los consumidores.

El impacto del COVID-19

En toda esta situación hay que añadir los impactos del COVID-19 que ha acelerado tendencias preexistentes y ha añadido urgencia a debates que parecían irresolubles.

Por el lado del acceso a protecciones sociales se ha puesto aún más en evidencia durante el confinamiento cómo, en términos generales, las nuevas modalidades de trabajo han estado menos o nada protegidas. Los gobiernos han desplegado medidas de urgencia para dar protección a estas personas trabajadoras. Todo ello ha acelerado los debates acerca de la regulación y la protección de los trabajadores mediante



plataformas y del teletrabajo en varios parlamentos, centros de pensamiento y foros más informales.

Varias plataformas, como Workana o Rappi, han visto incrementar el registro de nuevos usuarios en busca de oportunidades laborales. Las aplicaciones de *delivery* se han convertido en esenciales durante las fases más duras del confinamiento para los particulares. Las empresas también han experimentado con la contratación de *freelancers* informáticos mediante plataformas para organizar los sistemas de trabajo en remoto de sus empleados.

Los impactos de la pandemia se describen en más detalle en el apartado 4.

Las nuevas modalidades difuminan las barreras entre asalariado o autónomo y realzan la necesidad de adaptar la regulación para proveer de protección a un creciente número de personas.

2.

¿Qué es WorkerTech?

La emergencia de WorkerTech

En este contexto de crecimiento de las formas atípicas de trabajo y amplios retos para los trabajadores independientes emerge el concepto de WorkerTech, que definimos como los servicios digitales que ofrecen a los trabajadores en modalidades flexibles de empleo beneficios, prestaciones, acceso a sistemas de protección y/o defensa de sus derechos (INLINE).

Las modalidades emergentes de trabajo implican que las personas trabajadoras deben reconstruir la estructura laboral necesaria para trabajar. Reconstruir el “paquete fordista” tradicionalmente asociado al trabajo tradicional no es fácil.

WorkerTech puede cubrir una o más funcionalidades, uno o más beneficios y prestaciones. El conjunto de necesidades para los trabajadores en modalidades de trabajo no tradicionales contemporáneas se agrupan en 3 bloques principales:

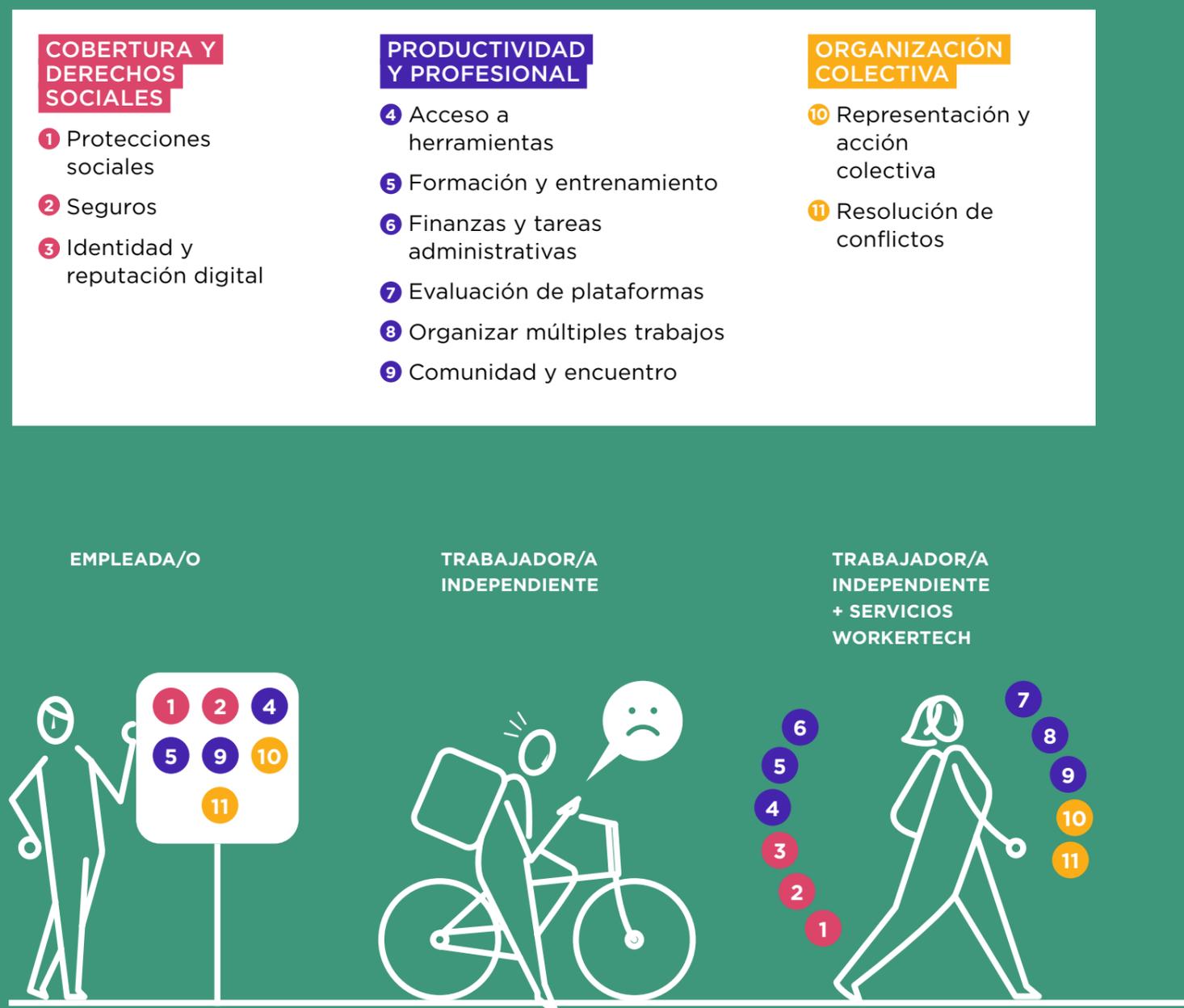
- Acceso a coberturas y derechos laborales básicos como seguro médico, vacaciones, pensiones, etc. con un escenario de múltiples empleadores. En el entorno digital hay que considerar también nuevos derechos, como el derecho a una identidad digital soberana, a una reputación portátil y el derecho al olvido.
- Productividad y desarrollo profesional como formación, herramientas de trabajo, gestión administrativa, servicios financieros, acceso a clientes, etc.
- Organización colectiva tanto a nivel sindical como a nivel profesional.



2.

¿Qué es WorkerTech?

Esquema 1. Acceso a beneficios y protecciones según modalidad laboral



Por el momento los ámbitos donde han surgido mayor número de iniciativas WorkerTech son:

- Representación y acción colectiva. Los conductores de aplicaciones han creado iniciativas como [Independent Drivers Guild](#) (Nueva York y Chicago), [United Private Hire Drivers](#) (Reino Unido) o [Acua](#) (Chile). A finales de enero de 2020 representantes de conductores de 23 países se reunieron en Londres para crear la [International Alliance of App based Transport Workers](#) (IAATW) y así llevar su lucha colectiva a una escala global. Para los trabajadores de aplicaciones de delivery existen la argentina [APP Sindical](#), la española [RidersxDerechos](#), la inglesa [Industrial Workers of the World](#) (IWW) o la francesa [Collectif des Livreurs Autonomes de Plateformes](#) (CLAP). Su agrupación global es [La Asamblea Transnacional de Repartidorxs](#).
- Servicios financieros y tareas administrativas. A menudo son proyectos del universo fintech. Empresas como [Earnin](#) o [Instant Financial](#) (Estados Unidos) ofrecen un porcentaje de las ganancias disponibles inmediatamente después de que un trabajador haya terminado su turno. En España [Typs](#), [Loonfy](#) o [Devengo](#) están ofreciendo sus servicios de adelanto de cobro de la nómina a multinacionales con plantillas de alta rotación o a grandes entidades de trabajo temporal como [Randstad](#), [Adecco](#) y [Manpower](#). [Qwil](#) ofrece capital y liquidez a los *freelancers*. [Portify](#) (Reino Unido) utiliza datos bancarios reales e información de comportamiento del usuario para dar una imagen más completa de la solvencia crediticia de los trabajadores independientes y los trabajadores gig. [SteadyPay](#) (Estados Unidos) o [Aria](#) (Francia) ayudan a estabilizar los ingresos fluctuantes. Neobancos como [Qonto](#) (Francia,

2.

¿Qué es WorkerTech?



inversión de 115 millones de euros en 2019) o Nomo (España, 1,8 millones de inversión desde el Banco Sabadell) se han especializado en servir a trabajadores independientes. Quipu (España) permite llevar la contabilidad de los autónomos y presenta los impuestos de manera automática, lo mismo que Hurdlr (Estados Unidos) hace para conductores de Uber o anfitriones en Airbnb.

A veces la integración llega dentro de la propia plataforma laboral. Lyft o Uber han hecho acuerdos con HonestDollar y Betterment respectivamente para automatizar los planes de pensiones para sus conductores. Uber en México ha establecido una colaboración con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y el Servicio de Administración Tributaria para simplificar el pago de impuestos para socios conductores y repartidores. Malt, plataforma para *freelancers*, ha llegado a un acuerdo con el neobanco Qonto en Francia y con Nomo en España.

- Formación de todo tipo, tomando ventaja del desarrollo de EdTech.
 - Plataformas para sus proveedores. Uber en México, por ejemplo, ha organizado la formación a través de las soluciones tecnológicas de MindFlash para más de 4.000 conductores a la semana. Grab llegó a un acuerdo con Axonify para el sudeste asiático. Lyft ha realizado un acuerdo similar con Udemy para formar a sus conductores.
 - Algunos usuarios expertos que deciden abrir un negocio creando una oferta formativa para otros usuarios que usan la misma plataforma. Ridester o

The RideShare Guy son populares entre los conductores. Para los trabajadores bajo demanda en general el portal GigWorker recopila los mejores recursos formativos acerca de cómo ser un trabajador independiente y también información más específica sobre las plataformas laborales más populares.

- Los *freelancers* se forman en todo tipo de conocimientos en espacios como OpenClassRooms, General Assembly, Domestika, incluso dentro de las plataformas como el espacio Learn de Fiverr. Además existe todo el contenido disponible en cursos en línea masivos y abiertos o MOOCs (Edx, Miriada, etc.) y de manera más informal (YouTube, blogs, podcasts, etc.) en internet.
- Formación para convertirse en un trabajador independiente. SamaSchool es una empresa social dedicada a ello. Jungle Program (Francia), Switch Collective (Francia), Enrol Yourself (Reino Unido), Skills Agility Lab (México) o Up Training Club (España) con diferentes métodos buscan hacer este acompañamiento para las personas en proceso de ser trabajadores independientes.
- Formación para transicionar trabajadores a otro tipo de trabajos. LevelUP es un proyecto para capacitación digital con apoyo de Google. Guild Education tiene un acuerdo con Lyft para que los conductores accedan a descuentos de matrícula en universidades acreditadas y proveedores de aprendizaje dentro de su red, y hasta \$ 5.920 en ayuda financiera federal.

Para un listado más completo de iniciativas WorkerTech visitar: <http://bit.ly/COTECPlataformasWorkerTech>.

WorkerTech para un conductor de Uber y Lyft en Nueva York

José Domingo, de 35 años, es inmigrante de segunda generación en Nueva York. Lleva años trabajando como mozo de almacén y repositor en diversas cadenas de supermercados. Tras nacer su hija decidió hacerse conductor mediante aplicaciones a tiempo completo, ya que la flexibilidad horaria es lo más importante para poder disfrutar de su familia.

José dispone de su propio vehículo. Su aplicación principal para trabajar es Uber, ya que es donde hay más demanda, Lyft es la secundaria y mantiene una buena reputación en ambas. Le gustaba mucho trabajar con la app de Juno porque ofrecía mejores condiciones, pero la empresa cerró de manera abrupta a finales de 2019.

Cuando quiso hacerse conductor usó los tutoriales de la web de Harry Campbell (The Ride Share Guy), a los que llegó a través de un conocido con experiencia. Esa información le sirvió para conocer el uso de las apps, para obtener la licencia de la comisión de taxis y limusinas de Nueva York (TLC) y gestionar el certificado de penales. Hoy en día sigue suscrito al boletín semanal para conocer los cambios en las condiciones de las apps, ofertas

en productos para conductores, etc. También está activo en los foros de UberPeople para resolver dudas con conductores más veteranos.

Desde el primer momento, aconsejado por su primo, se dio de alta en The Black Car Fund, un fondo de compensación y otros beneficios para los conductores de taxis, limusinas y apps en el Estado de Nueva York. También es miembro del Independent Drivers Guild (IDG), un gremio que desde 2015 representa de manera colectiva a los conductores para negociar con las aplicaciones. Fue gracias a una campaña liderada por IDG con más de 16.000 firmas en la plataforma ActionNetwork que TLC, acordó un salario mínimo de 17,22 dólares la hora. Esto es el equivalente al salario mínimo de 15 dólares por hora ajustado a que la gran mayoría de ellos tienen que pagar impuestos sobre la nómina y no disponen de tiempo libre remunerado.

Su teléfono está lleno de apps que le hacen la vida más fácil. Usa Inshur para tener un seguro específico para conductores de Uber y Lyft. Con HurdI automatiza todo el pago de impuestos. La aplicación recibe la información de los ingresos de Uber y Lyft a la vez que aplica los gastos de gasolina, mantenimiento e incluso la depreciación del vehículo por las millas conducidas cada día. Finalmente, la inteligencia artificial de

Esquema 2. Acceso a beneficios y protecciones en el caso de José Domingo

COBERTURA Y DERECHOS SOCIALES

Protecciones sociales



Seguros

INSHUR

Identidad y reputación digital

Uber

PRODUCTIVIDAD Y PROFESIONAL

Acceso a herramientas



Formación y entrenamiento



Finanzas y tareas administrativas

hurdlr

Evaluación de plataformas

Uber

Organizar múltiples trabajos



Comunidad y encuentro



ORGANIZACIÓN COLECTIVA

Representación y acción colectiva



Resolución de conflictos

Uber

SherpaShare le hace de copiloto virtual indicando las zonas más calientes de la ciudad, rutas mejor pagadas y otros datos que le permiten ganar más dinero trabajando menos horas. Ha visto en los foros que se habla de una nueva app Drivers Seat. Es una cooperativa que usa los datos para mejorar la vida de los conductores y la movilidad en las ciudades.

Desde Uber le llegó la propuesta para darse de alta en Betterment y empezar a ahorrar de manera automática para su jubilación. Aún no lo tiene decidido.

José está pensando en trabajar menos horas como conductor y bus-

car otras apps para ganar dinero. Lleva unos días mirando el comparador AppJobs para Nueva York y cree que lo de pasear perros con Rover o PetSitter podría ser una buena opción.

El escenario planteado para José como conductor de Uber y Lyft en Nueva York es el suyo particular. Si hacemos una revisión similar del perfil de Lucía (una diseñadora *freelance* a través de Workana que reside en Barcelona) o de Tasfin (un trabajador en Amazon Mechanical Turk en Bangladesh), usarán otro conjunto de servicios diferentes por su tipo de trabajo y su ubicación geográfica.

2.

¿Qué es WorkerTech?



El objetivo es dejar atrás la dicotomía heredada de la era industrial que diferenciaba entre el asalariado altamente protegido y el trabajador en una modalidad emergente prácticamente sin derecho a nada.

Contextualizando WorkerTech

Los servicios WorkerTech son de orientación individual (personalización masiva) basados en un uso intensivo de la tecnología y con respuestas en tiempo real. Muchos están diseñados incluso para que los trabajadores puedan acceder y beneficiarse de determinadas prestaciones independientemente del número de empresas, plataformas y clientes para las que trabajan.

Este tipo de soluciones llegan por el momento, aunque no exclusivamente, desde dos frentes diferenciados. El primero, *startups* de nueva creación que apuestan por el desarrollo de productos y servicios de apoyo a trabajadores independientes tanto a nivel individual como colectivo. El segundo, empresas tradicionales (seguros, finanzas, formación, etc.) que han visto una oportunidad y comienzan a adaptar su oferta de servicios a la coyuntura emergente.

El objetivo en el horizonte es combinar la flexibilidad y la libertad del trabajo independiente o por cuenta propia con las protecciones y beneficios tradicionalmente asociadas al trabajo asalariado o por cuenta ajena. En otras palabras, dejar atrás y superar la dicotomía heredada de la era industrial que diferenciaba entre el asalariado altamente protegido y el trabajador en una modalidad emergente prácticamente sin derecho a nada.

Es importante destacar que las aplicaciones y servicios de WorkerTech son independientes de las plataformas digitales laborales, y de los proveedores de trabajo en general. Por ello ofrecen una vía para proporcionar a la persona acceso a beneficios y

2.

¿Qué es WorkerTech?

protecciones sin crear un vínculo de empleado-empleador tradicional con la plataforma, manteniendo su condición de trabajador independiente.

Cuando se habla de “tech” podemos pensar en tecnologías complejas, pero no siempre es así. Dentro de WorkerTech hay alta tecnología (apps con inteligencia artificial y sensores), tecnología intermedia (foros, blogs, grupos de whatsapp, etc.) y baja tecnología con componente social (un espacio de *coworking* o un grupo de *meetup*). Todo suma y todo es bueno para que el trabajador independiente reconstruya un entorno laboral.

Otro detalle importante es que WorkerTech, aunque surge en el contexto de trabajadores de plataforma, es útil para los trabajadores en su conjunto:

- Con o sin plataformas digitales que medien entre trabajadores y empleadores, las propuestas WorkerTech pueden proporcionar servicios de valor al conjunto del colectivo de trabajadores. Un ejemplo son las campañas de presión de los trabajadores de Starbucks o Walmart usando Coworker como plataforma de coordinación y difusión.
- En países con un alto porcentaje de economía informal estos servicios también pueden propiciar la formalización de las relaciones laborales y el acceso a ciertos beneficios. Al digitalizar los procesos y los pagos se favorece la inclusión financiera y económica a la vez que se evita que los usuarios vivan en una economía solo de dinero en efectivo.

Aunque WorkerTech surge en el contexto de las necesidades de los trabajadores gig de plataforma, es útil para los trabajadores en su conjunto.

- Del mismo modo, pueden resultar útiles incluso para los empleados asalariados en ámbitos como la formación, certificación o la resolución de conflictos, entre otros.

Debemos apuntar también los problemas y retos de WorkerTech:

- La mayoría de los proyectos están todavía en estadios iniciales. En muchos casos, además, existen dudas sobre su viabilidad económica. Por muy buenas ideas que sean ¿serán capaces de desarrollar modelos de negocio viables que les permitan sostenerse mediante la venta de servicios o el cobro de cuotas de membresía/suscripciones en lugar de depender de subvenciones públicas y/o inyecciones de capital emprendedor?
- En el caso de los proyectos orientados a los colectivos de trabajadores más precarios la dificultad es doble, pues sus posibles usuarios no cuentan con el dinero para pagar esos servicios de apoyo que tanto necesitan para mejorar su situación.
- Al ser, en muchos casos, servicios digitales, WorkerTech puede ser fuente de exclusión debido a la brecha digital en parte de la población. En el caso de los servicios WorkerTech más digitales la brecha puede ser difícil de superar. En los casos de tecnologías de menor complejidad (por ejemplo un espacio de *coworking* para el sector creativo) esta brecha no existirá o será menor.

2.

¿Qué es WorkerTech?

¿Compite WorkerTech con el sector público?

Una duda habitual al conocer la oferta de servicios WorkerTech es si no significa una privatización del sistema de protecciones sociales de las personas trabajadoras. ¿Cómo encaja la regulación del sector público y su rol de rector del sistema laboral con todas estas nuevas tecnologías? El riesgo es que se desarrollen dos mundos paralelos, segregando aún más los mercados laborales.

Hay que observar que muchas de las soluciones WorkerTech abarcan aspectos como el alquiler de herramientas de trabajo, los seguros concretos para el desarrollo de una actividad profesional, el apoyo en las cuentas y el pago de impuestos, la organización colectiva de los grupos de trabajadores, etc., que quedan fuera del ámbito de actividad del sector público.

Otros ámbitos, como los seguros por cese de actividad o incapacidad temporal ([AXA Seguros](#)), esquemas para tener días de vacaciones pagadas ([Alia](#)) o esquemas de pensiones privados ([Betterment](#)) sí entran en competencia con funciones del sector público en muchos países. Habrá que garantizar que todas estas opciones sean un complemento a lo que se establece y ofrece desde el ámbito público. A la vez, independientemente del uso de estos servicios privados de WorkerTech, las personas trabajadoras independientes deben seguir contribuyendo a los esquemas nacionales de pensiones y desempleo por su función redistributiva global, fuera del marco de la plataforma o el servicio privado de WorkerTech.



¿Qué puede aprender y aprovechar el sector público de los servicios WorkerTech?

Otra lectura de la misma pregunta es ¿qué puede aprender el sector público de los servicios WorkerTech, sobre la digitalización y personalización de los servicios de apoyo a las personas trabajadoras, empleadas e incluso las desempleadas? En muchos países con recursos limitados para la prestación de estos servicios, la digitalización representa una oportunidad de optimización respecto a las soluciones actuales, pensadas y diseñadas para otro modelo laboral.

El gobierno sueco, con sus iniciativas [JobTech](#) y [JobTechGig](#), es de los primeros en andar en esta dirección.



2.

¿Qué es WorkerTech?

WorkerTech, algunos casos en América Latina

Durante el período de elaboración de este documento, diversas iniciativas de WorkerTech han empezado a funcionar en América Latina. También se han anunciado acuerdos entre plataformas y *startups*. En esta sección destacamos algunos de ellos.

El Laboratorio de Ahorro para el Retiro, de la División de Mercados Laborales y Seguridad Social del BID, fue pionera en el uso de WorkerTech en la región. Este laboratorio ha llevado a cabo varias intervenciones que mezclan la economía del comportamiento con el uso de varias tecnologías (SMS, banners, mensajes *push*, etc.) para incentivar el ahorro para el retiro en trabajadores informales, trabajadores independientes y, en algunos casos, trabajadores de plataforma. Destaca la intervención en Perú, donde los conductores afiliados a Cabify pueden acceder a una opción de ahorro automático a través de la propia plataforma.

En México, la *startup* Heru se enfoca en mejorar la calidad de vida de quienes trabajan independientemente. La aplicación da acceso a servicios y beneficios hechos a su medida. El proyecto está liderado por dos exempleados colombianos de Uber afincados en México. Han recibido una inversión de 1,7 millones de dólares desde la prestigiosa incubadora Y-Combinator.

Un caso similar es Nippy, en Argentina. Su punto de partida ha sido el amplio colectivo de inmigrantes venezolanos que en muchos países de América Latina usan las aplicaciones de *delivery* como fuente de trabajo. La *startup* cordobesa ha realizado acuerdos con aplicaciones en Argentina, Chile, Uruguay y Paraguay. Se agregan soluciones para los trabajadores de plataforma en ámbitos como la formación, los seguros, la bancarización, el asesoramiento legal, contable y migratorio, etc.

La *startup* salvadoreña Pulpo ofrece un paquete de seguros médicos hechos a medida para conductores, repartidores y emprendedores independientes.



BBVA México estableció una alianza con la plataforma Zolvers para que las empleadas del hogar accedan a servicios bancarios. Cerca de 25.000 trabajadoras domésticas actualmente no tienen una cuenta o medio de pago para el depósito de sus recursos.

La plataforma Didi ha lanzado Didi Pay para bancarizar a sus conductores. Se trata de una solución digital que incluye una app acompañada de una cuenta digital gratuita y una tarjeta de débito Visa, emitida por Uni-

pagos, para los conductores registrados en la plataforma en México.

Del lado de la organización sindical, sobre todo en el sector de las plataformas de conducción y entregas, las asociaciones existen en casi todos los países: Riders Unidos Ya (Chile), Unión de Trabajadores de Plataforma (Colombia), APP Sindical (Argentina), Repartidorr (México). La huelga internacional del 8 de octubre de 2020 destacó la capacidad de coordinación de estos servicios.

3.

¿Por qué es relevante WorkerTech para América Latina y el Caribe?



La relevancia del desarrollo de los servicios WorkerTech en América Latina y el Caribe viene dada por:

- La cantidad de trabajadores no tradicionales (algunos mediante plataformas, otros sin plataformas) y el volumen de economía informal en la región, donde WorkerTech puede servir como camino para empezar a generar incentivos hacia la formalidad y la inclusión financiera.
- Las facilidades o dificultades que tengan estos trabajadores para acceder a los sistemas de protección social y apoyo.
- El nivel de digitalización de la economía y los servicios públicos relacionados con el empleo, al igual que el grado de digitalización de la ciudadanía en general.
- El estado de los debates regulatorios acerca del trabajo de plataformas y las nuevas modalidades laborales en general (por ejemplo el teletrabajo).
- A todo ello hay que sumar los múltiples impactos del COVID-19 como acelerador de tendencias preexistentes.

3.

¿Por qué es relevante WorkerTech para América Latina y el Caribe?

La magnitud y tendencias de las nuevas formas de trabajo en América Latina y el Caribe

Como ocurre en otras regiones del mundo, en América Latina y el Caribe el empleo asalariado tradicional está en claro retroceso respecto a otras formas de trabajo.

Empleo informal

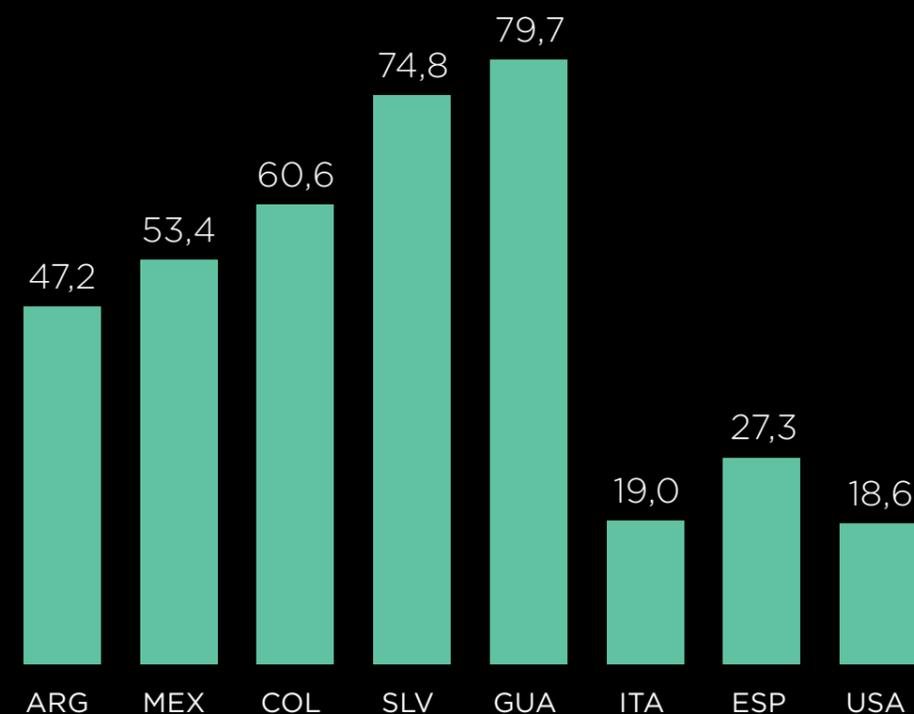
La pandemia del COVID-19 ha llegado en un momento de debilidad económica en la región, donde en los últimos años se ha registrado un deterioro del PIB per cápita, así como un aumento de la informalidad laboral, que alcanza ya al 56% de los trabajadores (BID, 2020).

En América Latina y el Caribe, de un total de 292 millones de personas empleadas, 158 millones trabajan en condiciones de informalidad, equivalente a una tasa promedio regional de 58% (BID, 2020).

WorkerTech puede ser un aliado en la formalización de parte de este empleo informal. Por ejemplo, la plataforma Zolvers, que conecta trabajadores del hogar con clientes, también facilita la automatización del pago del sueldo y del aporte a la seguridad social.

Gráfico 1. Trabajo informal

Porcentajes (OIT, 2018b; para el dato de El Salvador UNODC, 2020)



WorkerTech puede ser un aliado en la formalización de parte del empleo informal de América Latina y el Caribe.

3.

¿Por qué es relevante WorkerTech para América Latina y el Caribe?

Tendencias en la creación de empleo

Según CEPAL/OIT (2019) en la región, por sexto año consecutivo, el empleo asalariado se expandió menos que el trabajo por cuenta propia. La expansión del trabajo por cuenta propia contribuyó aproximadamente un 49% al aumento del número de ocupados en el mercado laboral, mientras que la generación de empleo asalariado aportó solo un 37%. Otras categorías de ocupación contribuyeron al 14% de nuevos empleos restantes.

Si bien en otros indicadores el desempeño de los diferentes países fue relativamente heterogéneo, la debilidad de la creación de empleo asalariado fue un fenómeno bastante generalizado. De los 14 países con información, el empleo asalariado solo registró una mayor tasa de crecimiento que el trabajo por cuenta propia en 3 (Chile, Honduras y República Dominicana), mientras que en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay sucedió lo contrario.

Finalmente en su informe de 2019 Rotación ocupacional e informalidad laboral: El caso de los trabajadores independientes en América Latina, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) caracteriza al empleo independiente como muy relevante en esta región, si bien su incidencia difiere de acuerdo al país. En Argentina y Brasil estas ocupaciones concentran entre el 26 y el 28% del empleo total urbano, en México representa el 33%, mientras que en Ecuador y Paraguay ronda el 45%, cerrando en Perú con cerca

del 55%. Esto quiere decir que, excepto en Argentina y en Brasil, en el resto de los países el autoempleo resulta más importante que el trabajo en relación de dependencia formal.



Por sexto año consecutivo en América Latina y el Caribe, el empleo asalariado se expandió menos que el trabajo por cuenta propia.

3.

¿Por qué es relevante WorkerTech para América Latina y el Caribe?

Trabajo independiente

Otro indicador al que los gobiernos y *think tanks* están dedicando mayor atención es el del crecimiento del trabajo independiente en todo el mundo. La definición de *freelance* (persona que trabaja para diferentes clientes al mismo tiempo), trabajador independiente (o consultor independiente que se contrata para la prestación de servicios concretos) o autónomo (persona que trabaja por cuenta propia como *freelancer* o propietario de un negocio) no es siempre directamente comparable entre países, pero la revisión de los datos permite obtener una primera foto de la situación.

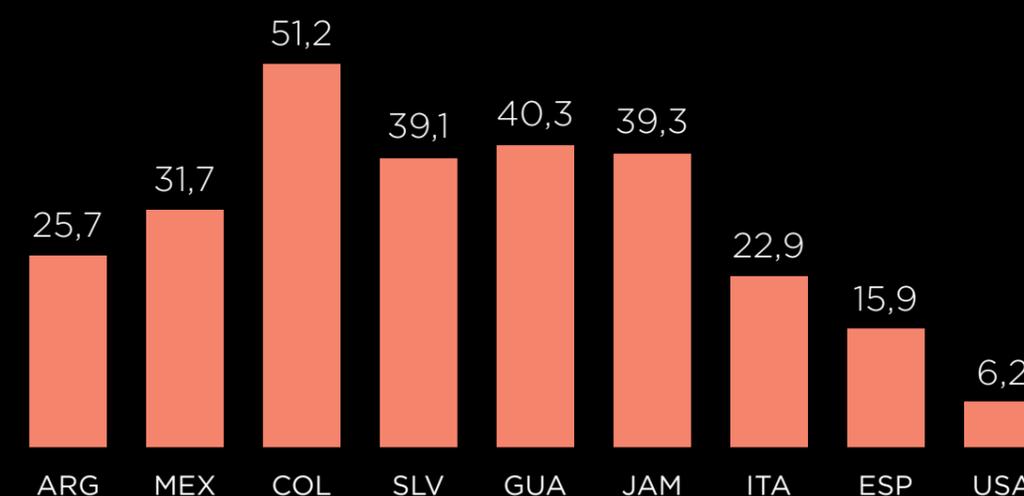
El Reporte de Workana en 2020 destaca lo siguiente:

- Casi el 65% de los profesionales independientes tienen entre 21 y 40 años, y los *freelancers* de más de 40 años representan un 30% de la muestra.
- Dentro de este modelo laboral, la participación entre hombres y mujeres es equitativa, pues el estudio mostró que el 50,3% de los independientes son hombres y el 49,7% mujeres a nivel América Latina.
- Aproximadamente, el 57% de los *freelancers* lo hace a tiempo completo y el 43% a tiempo parcial.

Para evaluar la relevancia del WorkerTech es bueno tener una idea del nivel de protección que ofrecen a los trabajadores en modalidades emergentes algunos países de la región. Aproximadamente la mitad obliga a los trabajadores no asalariados a cotizar a los sistemas de seguridad social; en algunos de ellos se les permite contribuir de manera voluntaria y en

Gráfico 2. Trabajo independiente

Porcentajes (Banco Mundial, 2019)



una minoría de países ni siquiera se les permite contribuir (BID, 2013). Esta voluntariedad en las contribuciones hace que el nivel de cobertura para los trabajadores no asalariados tienda a ser bajo o nulo en algunos casos.

Por todo ello, y en vistas del incremento del trabajo no tradicional en la región, antes del COVID-19, en Chile, Colombia, Argentina o Perú ya se habían iniciado debates acerca de potenciales mejoras en las coberturas en el acceso a servicios de salud, accidentes, pensiones, etc. para los trabajadores de plataforma.

3.

¿Por qué es relevante WorkerTech para América Latina y el Caribe?

Trabajo mediante plataformas digitales

La Organización Internacional del Trabajo define el crecimiento del trabajo en plataformas como una de las transformaciones más importantes en el mundo del trabajo durante la última década. Si bien el número de personas que encuentran trabajo a través de plataformas de trabajo digital sigue siendo relativamente marginal –entre 1 y 3% de la fuerza laboral mundial (Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M. et al., 2019)–, se espera que las cifras crezcan significativamente en los próximos años. Hay aproximadamente 40 millones de trabajadores de plataformas solo en el Sur Global y se estima que las plataformas de trabajo digital actualmente ganan al menos 50.000 millones de dólares por año (Graham, M., Woodcock, J., Heeks, et al., 2019).

Medir con exactitud a escala regional y por países el trabajo mediante plataformas es un reto aún sin resolver. Existen estudios que abordan el fenómeno de manera parcial y a menudo con enfoques, definiciones y taxonomías del trabajo en plataforma diferentes, lo que hace difícil poder compararlos o agregarlos.

En muchos de los documentos, por su visibilidad pública, se tiende a sobrerrepresentar y sobreestudiar el fenómeno del trabajo bajo demanda mediante plataformas con los conductores (Uber, Cabify, Didi, 99, etc.) y los *riders* de *delivery* (Glovo, Rappi, PedidosYa, etc.). Dentro de la economía de plataformas laborales bajo demanda hay otros sectores, como los cuidados y la limpieza (Zolvers, Hogaru, Alba, DogHero), las reparaciones en el hogar (Iguanafix, HomeSolution)

Hay cerca de 40 millones de trabajadores de plataformas solo en el Sur Global.

o servicios de todo tipo (GetNinjas) que casi no se analizan. De igual modo el uso de las plataformas de microtrabajo y encuestas (Amazon Mechanical Turk, Appen, Hiving), las de *freelancers* (Workana, Freelancer, UpWork), tutores online (Preply, TheOne), las de especialistas (BHive) o las de carácter más creativo (Airbnb Experiencias, EatWith, Etsy) no se han estudiado en profundidad por el momento.

Algunos de los estudios e informes publicados hasta el momento arrojan los siguientes datos:

- ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, realizado por CIPPEC, BID Lab y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019, muestra que el fenómeno todavía presenta un desarrollo incipiente. El conjunto de usuarios-proveedores de servicios a través de plataformas digitales (Airbnb, Cabify, Uber, MercadoLibre, Zolvers, etc.) representaba en 2018 el 1% del total de ocupados de la Argentina. Un tercio de los prestadores de servicio tienen menos de 30 años y en general tienen un buen nivel educativo. En la mayoría de casos se trata de un ingreso adicional.

En los recientes debates para la regulación de la actividad se ha estimado que en Argentina hay 80.000 ciclistas para aplicaciones de reparto.

3.

¿Por qué es relevante WorkerTech para América Latina y el Caribe?

- El estudio del BID ¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? realizó una encuesta a más de 5.000 conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México. Uber empezó a operar en 2013, pero entre 2016 y 2019 expandió su servicio a ciudades medianas y grandes en casi todos los países de América Latina. La rápida expansión de la plataforma permitió que la región se convirtiera en la segunda más importante para Uber en la generación de ingresos.
 - México: Actualmente tiene más de 250.000 socios conductores, con presencia en más de 40 ciudades del país. El cuarto mercado mundial en número de viajes, sólo detrás de Estados Unidos, Brasil e India.
 - Colombia: 88.000 socios conductores.
 - Chile: 70.000 socios conductores.
 - Perú: 38.000 socios conductores.
- Rappi tiene 200.000 repartidores en los 9 países de América Latina donde opera.
- 170.000 trabajadoras domésticas conforman la comunidad de Zolvers en los varios países donde opera (Argentina, México, Chile y Colombia).
- En Chile DiDi registra 120.000 socios conductores inscritos en el servicio express.
- Workana cuenta con 2,5 millones de freelancers registrados (2019) y casi duplica anualmente el número de suscriptores desde su fundación en 2012. Por día se suman alrededor de 1.600 nuevos trabajadores autónomos, según información de la empresa.



A la dispersión de datos se añaden algunos retos adicionales para medir el fenómeno del trabajo mediante plataformas.

- Para la mayoría de trabajadores de plataforma esos ingresos son secundarios (disponen de alguna otra fuente de ingresos principal) y no se incluyen en las estadísticas oficiales de empleo a nivel nacional.
- Muchos proveedores de servicios están registrados y usan más de una aplicación a la vez (el llamado *multihoming*). Es probable que sean contabilizados más de una vez en las estadísticas.
- Los informes y notas de prensa de las plataformas suelen mencionar el número de usuarios registrados. Ese dato oculta el dato real de usuarios activos y/o el dato final del volumen total de horas y/o ingresos obtenidos por parte de los trabajadores.

3.

¿Por qué es relevante WorkerTech para América Latina y el Caribe?

¿Cómo se está midiendo la economía de plataforma en otras partes del mundo?

El debate sobre las implicaciones de la economía de plataformas no está respaldado por mediciones y datos suficientemente sólidos. Los métodos utilizados hasta ahora para medir el tamaño de la economía de plataformas van desde encuestas hasta técnicas más ingeniosas que explotan *big data*. Varios de estos métodos y sus limitaciones se presentan en el documento “[Mapping the contours of the platform economy](#)” de Eurofound con una discusión sobre las opciones para abordar la brecha de datos.

A nivel de la Unión Europea la referencia más usada es el trabajo de COLLEEM Survey y Eurostat Labour Force Statistics (LFS). En enero de 2020 [se publicaron los datos de la segunda oleada](#). [La comparativa del trabajo en plataformas entre 13 países de la UE](#) liderada por la profesora Ursula Huws de la Universidad de Hertfordshire es la otra gran referencia. Se destaca en ambos informes que, contra la creencia general, la mayo-

ría de los trabajadores de plataforma trabaja desde casa como *freelance* o haciendo algún tipo de microtrabajo.

El Online Labour Index (OLI), liderado por la Universidad de Oxford, es la referencia para el *crowd work*. El OLI se construye rastreando todos los proyectos/tareas publicados en las cinco mayores plataformas laborales *online* en inglés, por lo que ofrece una buena foto global. Según estos datos [la mayoría de los contratos para freelancers](#) se originan en el hemisferio norte (América del Norte y Europa principalmente). Además [2 de cada 3 freelancers](#) del mundo viven en Asia, con India, Bangladesh y Pakistán a la cabeza.

En Estados Unidos el Aspen Institute, en colaboración con Cornell University, mantiene el [Gig Economy Data Hub](#). En ciudades como Nueva York o San Francisco han realizado estudios a escala local.

Destacable también es el trabajo [AppJobs Institute](#). Es una iniciativa privada del agregador de trabajos de plataforma AppJobs. Disponen de datos de México, Argentina, Colombia y Brasil.

Otra fuente son las entidades financieras que gestionan los pagos de los trabajadores de plataforma, como hizo JP Morgan en un estudio en [2016](#) y otro en [2018](#).

La situación deseable para contar con análisis más exactos sería acordar con las propias plataformas. Estos acuerdos pueden ser complejos debido a que estos datos pueden ser información comercial de alto valor, y también tener valor en procesos regulatorios.

La situación deseable para contar con análisis más exactos sería acordar con las propias plataformas.



3.

¿Por qué es relevante WorkerTech para América Latina y el Caribe?

Nivel de digitalización y debates acerca de nuevas formas laborales

La relevancia y el potencial de WorkerTech también depende del nivel de digitalización en cada país, así como del nivel de conocimiento y debate del trabajo de plataforma.



Nueva regulación para los trabajadores de plataforma en diversos países

En la actualidad, la regulación del trabajo en plataforma y la protección social de los trabajadores de plataforma (que tampoco es un conjunto uniforme) varía de un país a otro y depende en gran medida de cómo el empleo, el autoempleo y otras formas de trabajo están reguladas y protegidas a nivel nacional. También depende, en cierta medida, de la existencia y la fortaleza de la organización laboral en la economía tradicional.

Para buscar una mejor protección de los trabajadores de plataforma, algunos países han desarrollado nuevas legislaciones, o bien intentando que sea muy difícil clasificarlos como independientes o bien garantizándoles más derechos sin llegar a crear un vínculo de empleado tradicional. Son normativas recientes y con un impacto aún por evaluar.

La ley AB5 entró en vigor en el estado de California (Estados Unidos) el pasado 1 de enero de 2020. La solución pensada para los trabajadores de plataformas resultó tener efectos secundarios en otros trabajadores independientes como periodistas o artistas. La ley hizo que plataformas como Uber modificaran algunos

aspectos de las aplicaciones para reducir la subordinación de los trabajadores y con ello los indicios de relaciones laborales dependientes. A la vez las principales plataformas organizaron fuertes campañas de lobby en contra de la ley AB5 que resultaron en la aprobación de la Proposition 22. Esta proposición obliga a las plataformas a ofrecer más beneficios a los trabajadores a la vez que los mantiene como independientes. En enero de 2021 Prop 22 siendo recurrida en la Corte Suprema de California por parte de los trabajadores de plataforma.

En Francia la Loi d’Orientation des Mobilités (LOM) se aprobó el 24 de diciembre de 2019. En lugar de clasificar a los conductores como emplea-

dos de las plataformas la ley confirma que los conductores de aplicaciones tipo Uber son autónomos pero se les garantizan derechos y beneficios adicionales. En Francia destaca también la figura del autoentrepreneur, activa desde 2008.

La propuesta italiana se aproxima mucho a la francesa. La ley 128, de noviembre de 2019, opta por una solución de compromiso bajo una de las formas emergentes de trabajo conocidas como “relaciones de colaboración hétéro-organizadas” (“etero-organizzato”) e indicando explícitamente que se aplica a cualquier ejecución de la prestación de trabajo en el marco de las plataformas digitales. Así, la ley no parte

3.

¿Por qué es relevante WorkerTech para América Latina y el Caribe?

del reconocimiento directo de la laboralidad pero sí establece una serie de protecciones laborales avanzadas y delega la regulación de la relación salarial a través de los convenios colectivos sectoriales (con un año de margen para el acuerdo entre plataformas y sindicatos).

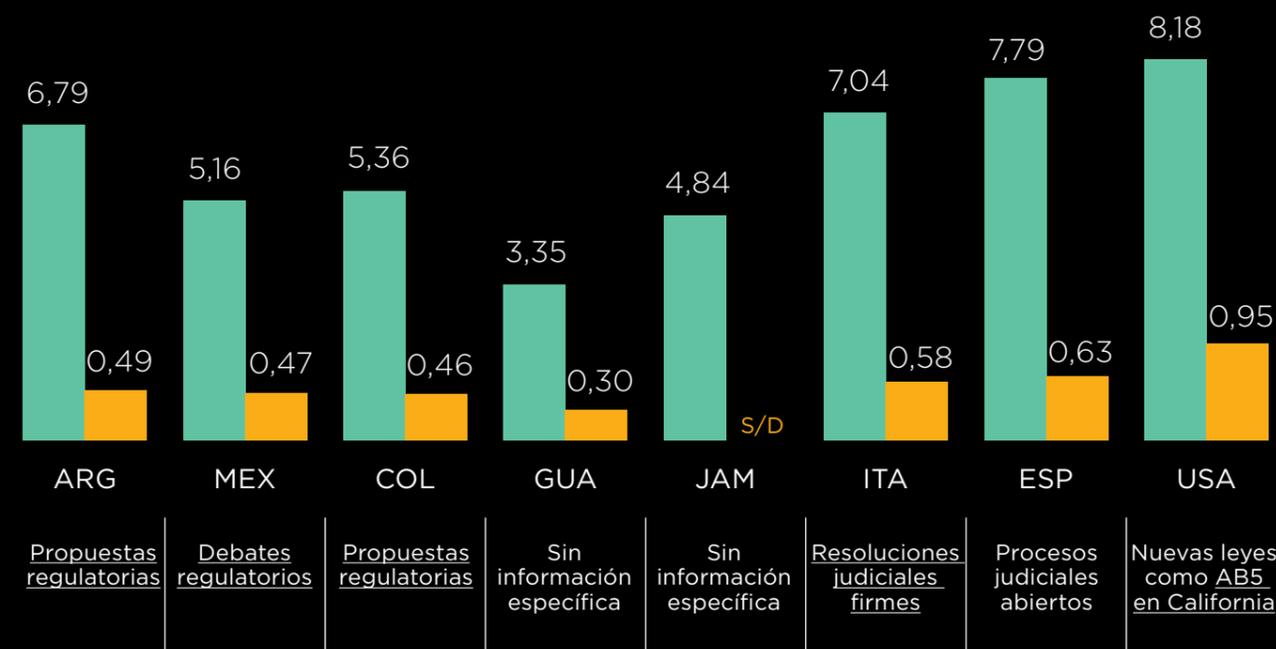
En India el gobierno nacional ha modificado el Código de Seguridad Social 2020 para incorporar un bloque especial para los trabajadores gig.

Los expertos dicen que el Código de Seguridad Social en su forma actual crea más confusión que claridad en torno al empleo de trabajadores gig y trabajadores no organizados.

En muchos otros países, incluidos Argentina y Colombia, se ha anunciado la discusión de nuevas leyes pero por el momento no se han concretado.



Gráfico 3. Contexto digital y nuevas formas laborales



Estados de las regulaciones sobre nuevas formas de trabajo mediante plataformas

■ Índice de Desarrollo de las TIC (ITU) ■ Nivel de digitalización (BBVA)

4.

El COVID-19 como acelerador de tendencias preexistentes



Las crisis son aceleradoras de tendencias preexistentes. En semanas ocurre lo que podría ocurrir en meses o incluso años en circunstancias habituales. El caso del COVID-19, especialmente las medidas de confinamiento y distanciamiento social, ha impactado sobre muchos de los factores y tendencias mencionadas anteriormente.

Algunas proyecciones estiman que, debido a la crisis generada por el coronavirus, en la región se han perdido más de 15 millones de empleos entre febrero de 2020 y febrero de 2021 según el [Observatorio laboral COVID-19 del BID](#). De estos, se estima un porcentaje cercano al 90% fueron en el sector informal de la economía, que en muchos casos son trabajos esenciales para la sociedad.

Esta crisis es un contexto propicio para el crecimiento del uso de plataformas digitales laborales para encontrar trabajo y generar ingresos. Tres son los motivos principales:

1

Los trabajadores ven en las plataformas un recurso ágil para encontrar trabajo. El número de registros ha crecido de manera significativa en los meses centrales de 2020. En Chile, por ejemplo, el impacto del COVID-19 gatilló una fuerte crisis laboral que intensificó la migración al mundo digital y a las plataformas de reparto y transporte. Rappi subió a 7.000 el número de repartidores activos al día con 55.000 registrados (anteriormente eran 4.000 activos de un total de 40.000 inscritos) y PedidosYa los aumentó 20% en mayo. Cabify incrementó en 78% los conductores en su categoría Easy Taxi desde marzo de 2020.

4.

El COVID-19 como acelerador de tendencias preexistentes

En DiDi actualmente existen 120.000 socios conductores inscritos en el servicio express. De ellos, más de 17.000 se sumaron desde marzo hasta el final del año. En tanto, el servicio DiDi Taxi comenzó a operar a fines de febrero con 5.600 taxistas, cifra que se incrementó a más de 10.000 desde marzo, lo que significa que la mitad de los “techos amarillos” de la capital están inscritos en la plataforma. Un reciente análisis realizado por Workana reveló que la actividad de *freelancers* en América Latina creció un 42% fruto no solo de una tendencia que viene en alza en los últimos tiempos sino sobre todo por el impacto que trajo aparejada la pandemia del COVID-19 para muchas empresas y organizaciones. Mientras que el número de registros mensuales en el *marketplace* era de 70.000, en abril se registraron más de 100.000 nuevos *freelancers* en América Latina. En Estados Unidos Upwork dice que ha visto un aumento del 50% en los registros de profesionales independientes desde que comenzó la pandemia. Instacart contrató a 300.000 trabajadores adicionales en un mes y dijo a fines de abril que planeaba agregar 250.000 más.

2

Las empresas, en un contexto de alta incertidumbre, buscan incorporar talento externo y no añadirlo de manera fija a la plantilla. Durante el confinamiento con teletrabajo forzado las empresas han recurrido a las plataformas para contratar expertos en IT para realizar las instalaciones necesarias. Es probable que los trabajadores independientes se encuentren con más demanda en el futuro, con un 47% de los gerentes de contratación más propensos a contratar profesionales independientes desde la crisis del COVID-19 que en el futuro, según una investigación de Upwork.

La crisis generada por el COVID-19 es un contexto propicio para el crecimiento del uso de plataformas digitales laborales.

3

Los consumidores particulares han digitalizado muchas de sus interacciones laborales, sociales así como también el consumo y las compras online. Esto último ha generado un mayor uso de los sistemas de reparto mediante plataformas. Estas plataformas además han ajustado su operativa a la nueva situación (BID, 2020). Con el desconfinamiento los usuarios buscan entornos más privados y que les aporten confianza. Las plataformas digitales P2P han crecido sobre la base de la confianza y la agilidad operativa. Por ejemplo las personas que quieren evitar el transporte público optan por el coche particular o por aplicaciones tipo Uber/Cabify que se presentan como seguras y con protocolos sanitarios. En el sector de los cuidados a domicilio el incremento de la demanda ha sido muy elevado.

El freno de la actividad económica durante el confinamiento por el COVID-19 ha evidenciado que la red de protección social existente no cubre adecuadamente a las personas con trabajos no tradicionales. Algunos titulares, como “El coronavirus resalta que las redes de protección social están rotas para millones de trabajadores” (Aspen Institute) o “El coronavirus pone de manifiesto el vacío de la paga por enfermedad de los trabajadores de la plataforma” (Eurofound), dan cuenta de ello.

En casos como Reino Unido o Estados Unidos se ha podido ver el alto nivel de desprotección y los “agujeros” dentro de la red de protección. Esto ha forzado a desarrollar y dotar de fondos a paquetes de ayuda de emergencia como el CARES Act en Estados Unidos para aumentar la cantidad de

4.

El COVID-19 como acelerador de tendencias preexistentes

beneficios por desempleo y ampliar la elegibilidad incluyendo a los trabajadores gig y a los trabajadores independientes. En otros países de Europa como España o Francia, donde el acceso a los servicios sanitarios y a los fondos de desempleo es bastante universal, también se han tenido que flexibilizar algunos criterios para que más gente pudiera acceder a estos beneficios.

Además de desplegar medidas de urgencia para dar protección a estas personas trabajadoras, la evidencia y urgencia ha acelerado los debates acerca de la regulación y la protección de los trabajadores mediante plataformas, del teletrabajo y del trabajo en modalidades emergentes en su conjunto.

El freno de la actividad económica durante el confinamiento evidencia que la red de protección social no cubre a los trabajos emergentes.

Finalmente WorkerTech también ha demostrado su valor. Los ejemplos que siguen hubieran sido mucho más difíciles o imposibles sin el uso de tecnología por parte de los trabajadores en modalidades emergentes.

- Se ha realizado formación en nuevos protocolos y medidas de seguridad mediante capacitación *online* para los trabajadores de plataforma. Se han ofrecido cursos gratuitos online a trabajadores y sus familias para *upskilling* o *reskilling* durante los períodos sin trabajo. También se han creado puntos de información y recursos relativos al COVID-19 y/o se ha explicado cómo acceder a las ayudas de los gobiernos.
- Se han lanzado numerosas campañas con peticiones públicas acerca de situaciones relativas al COVID-19 en coworker.org.
- Algunos de los neosindicatos han organizado huelgas coordinadas en el sector del *delivery* en varios países (Argentina, Brasil, Ecuador, Chile, México, Costa Rica) mediante grupos de Whatsapp y redes sociales.
- Se han creado fondos de apoyo a personas trabajadoras, como en el caso de Domestic Workers Alliance o Freelancers Hub entre otros.
- Se ha creado una aplicación (WorkersFirst) para que los trabajadores conozcan sus derechos con la nueva regulación de la Proposition 22 en California.



5.

Tendencias de futuro y nuevas preguntas

Aún siendo un fenómeno incipiente ya se pueden apuntar algunas tendencias de futuro a tener en cuenta y nuevas preguntas a tener en consideración.

Cinco tendencias a considerar

1

Un mayor rol de los colectivos de independientes

Se tiende a visualizar al trabajador independiente como un trabajador aislado e incluso compitiendo con otros independientes. En general, trabajar como independiente de manera aislada es poco satisfactorio, limita mucho las posibilidades de generar ingresos y dificulta resolver los incidentes que puedan darse.

Como tendencia de futuro se puede anticipar un mayor rol de los colectivos de trabajadores independientes. Estos colectivos pueden tener propósito de carácter sindical, de mutualización de servicios y herramientas, de aprendizaje en grupo, de acceso al mercado con carácter gremial, etc.

Para profundizar más este punto se puede leer [“Si el futuro es *freelance* ¿dónde nos unimos?”](#)



5.

Tendencias de futuro y nuevas preguntas

2

Deep Job Platforms: yendo más allá del encuentro entre oferta y demanda

Para una plataforma digital laboral el encuentro de oferta y demanda es lo básico, pero en pocos años no será suficiente. Aparecen las *Deep Job Platforms* que toman mayor responsabilidad en los detalles de la intermediación y la vida laboral de las personas trabajadoras.

Una primera tendencia es a combinar acceso al trabajo y acceso a la formación en una misma plataforma. Esto se puede observar en casos como la compra de General Assembly por parte del grupo de trabajo temporal Adecco, o en la compra de Adepto por parte de Degreed. Las mezclas resultantes permiten tener disponible en la plataforma talento mejor formado.

La otra tendencia es a la integración de servicios WorkerTech dentro de la propia plataforma, para facilitar más partes de su trabajo a los independientes y a su vez hacerlos más cautivos de esa plataforma en concreto.

En el campo de los *freelancers* la oferta de Malt con Sesame (plataforma, formación, *bootcamps*, seguros, neobanco) o el conjunto de servicios de Fiverr con Elevate (plataforma, formación, gestión de proyectos, liquidez, etc.).

3

Cooperativismo de plataformas

La combinación de los principios cooperativos con las nuevas tecnologías representa una buena oportunidad para modelos de negocio socialmente comprometidos con el desarrollo sostenible y los derechos laborales. Se busca que los trabajadores sean también los propietarios de la plataforma que usan.

Estas iniciativas se enmarcan dentro del cooperativismo de plataformas y los casos más habituales, en el marco de las plataformas laborales, han sido en servicios de entrega a domicilio que tienen una dimensión más local. Han surgido cooperativas de *riders* en Barcelona (Mensakas) o Madrid (La Pájara en Bici). En ambos casos usan el código abierto de Coopcycle para mutualizar el desarrollo de la web y las aplicaciones.

Otros casos conocidos de plataformas laborales cooperativas son Up&Go (servicios de limpieza), Stocksy (portal de fotógrafos) o Eva (conductores).

4

Soluciones basadas en *blockchain*

Blockchain, como era previsible, también ofrece aportes interesantes para el mundo laboral del futuro. Hay iniciativas tanto por el lado de las plataformas laborales como por el lado de los servicios WorkerTech para los trabajadores independientes. La propuesta de valor de las soluciones basadas en *blockchain* se centra en la reducción de costes de intermediación y de infraestructura, pagos con criptomonedas, trazabilidad y uso de

5.

Tendencias de futuro y nuevas preguntas

contratos inteligentes. Existen versiones basadas en *blockchain* para todo tipo de plataformas laborales. Lo cierto es que pocas están en fase operativa, y las que lo están lo son en versiones alpha o beta como Expand (tipo Amazon Mechanical Turk), Eva (tipo Uber y Lyft), WurkNow (para el mundo del cuello azul como Jobtoday o Wonolo), Ethlance o LaborX (tipo UpWork o Fiverr).

También hay servicios con *blockchain* especializados en ámbitos del WorkerTech como la reputación y las credenciales (Tiiqu o Dock) y la resolución de disputas (en base a contratos inteligentes con Kleros).

Aunque su desarrollo y uso real es muy modesto, habrá que seguir observándolas de cerca ya que pueden dibujar un mapa bastante diferente del mercado laboral en unos años.

5

Nuevos servicios WorkerTech

Al ser un sector emergente, WorkerTech está aún en definición. La tecnología puesta al servicio de los derechos y las necesidades de los trabajadores aún tiene mucho que inventar y aportar.

Podemos esperar la aparición de nuevos servicios WorkerTech como seguros para la reputación digital, portabilidad de datos entre plataformas, cooperativas de datos de trabajadores autónomos, la multipresencia en varias plataformas y el filtrado de ofertas de proyectos mediante inteligencia artificial, avatar digital del trabajador, etc.

Ámbitos que generan nuevas preguntas

Toda esta exploración acerca de las nuevas modalidades de trabajo, el futuro de los trabajadores y WorkerTech abre nuevos escenarios y trae nuevas preguntas.

Destacamos cuatro ámbitos concretos sobre los que la exploración del WorkerTech puede generar nuevas preguntas:

¿Tienen derecho de asociación los trabajadores independientes?

Por un lado, las nuevas formas de trabajo tienden a individualizar la relación del trabajador con sus empleadores y/o los intermediarios que organizan el mercado de trabajo. Por otro lado, las luchas de los trabajadores por mejoras en sus condiciones siempre han sido colectivas.

Como se ha descrito anteriormente, el ámbito de la representación y acción colectiva es uno de los más activos dentro del WorkerTech, aunque al no ser empleados muchas veces no pueden crear un sindicato tradicional. Ello conlleva a incompreensión y tensiones con los actores tradicionales, a la vez que dificulta o impide su participación en las mesas de negociación social junto a estos actores.

Otro reto surge desde las leyes de competencia, que han sido pensada para evitar comportamientos de tipo cártel por un grupo de empresas independientes del mismo sector (por ejemplo fijar los precios de los combustibles). Estas leyes, interpretadas con poca flexibilidad, impiden que los trabajadores independientes puedan asociarse

5.

Tendencias de futuro y nuevas preguntas

para trabajar juntos y mutualizar aquello que crean necesario. La Comisión de la Unión Europea ha emitido una iniciativa para permitir a los trabajadores autónomos negociar colectivamente sin ser obstaculizados por la ley de competencia.

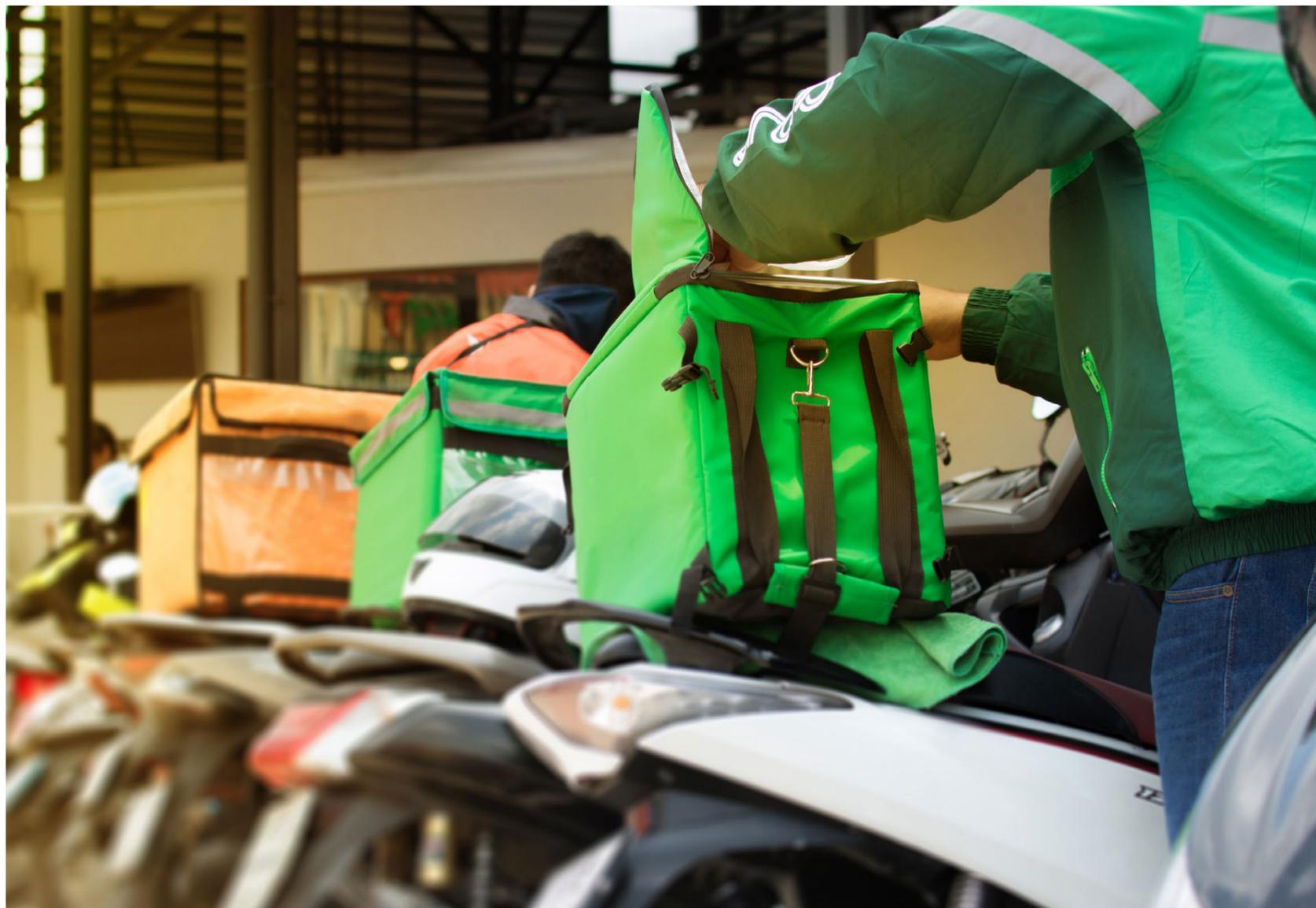
¿Cómo gestionar los datos de los trabajadores y de las plataformas?

Dentro del debate del futuro del trabajo intermediado por plataformas digitales hay que incorporar el debate acerca de los derechos sobre los datos de las personas trabajadoras. En algunos países ya existen normativas al respecto, aunque tienden a ser interpretadas desde el derecho civil individual. Para el ámbito laboral este derecho debería abordarse desde los derechos colectivos e incorporados como parte de la negociación colectiva.

Los datos pueden ser datos directos proporcionados por los usuarios (nombre, foto, correo electrónico), datos sobre los usuarios en la plataforma (como los de reputación o de actividad en la plataforma) y también datos inferidos sobre los usuarios por parte de las plataformas (lo que han aprendido los algoritmos sobre ese usuario).

Hay que considerar todo el ciclo de vida de estos datos en el debate: adquisición, procesamiento, almacenamiento y borrado.

Además del valor personal y colectivo de los datos, hay también el valor público de los mismos. Acceder a los datos de las plataformas para las estadísticas de



Los datos tienen tanto un valor personal como un valor colectivo y público. Acceder a ellos, por ejemplo, para construir estadísticas de empleo, puede ser muy importante para las administraciones.

5.

Tendencias de futuro y nuevas preguntas

empleo, garantizar el cumplimiento de salario mínimos, horas extras y pago de impuestos, pueden tener mucho valor para las administraciones.

¿Tienen responsabilidad jurídica los algoritmos?

En Italia el algoritmo de Deliveroo, conocido como Frank, ha sido condenado por un tribunal de Bologna por ser discriminatorio. El algoritmo no está preparado para diferenciar cuando un trabajador no atiende su turno por causas justificables por el derecho laboral (enfermedad o huelga) frente a otras causas no justificables.

En Reino Unido un grupo de conductores de Uber tienen serias dudas acerca del funcionamiento del algoritmo que rige la plataforma de transporte bajo demanda. El algoritmo, que gestiona los aspectos fundamentales de la plataforma, podría estar perjudicando a ciertos conductores de manera deliberada en lugar de ser neutral. Uber ha sido demandado por despidos automatizados ante un tribunal de Ámsterdam, donde tiene su sede europea.

En España, durante la negociación de la “Ley Rider”, una de las propuestas del Ministerio de Trabajo fue la de crear un registro de algoritmos para vigilar que las plataformas digitales laborales no emplearan falsos autónomos. Al final esta propuesta no siguió adelante.

Estos casos nos obligan a reflexionar acerca de la responsabilidad jurídica de los algoritmos y la necesidad de una mayor transparencia tanto de cara a los trabajadores como de cara a las administraciones y reguladores.

¿Cómo regular el trabajo transnacional de las plataformas?

La realidad es que una empresa cliente en Francia contrata una persona con nacionalidad colombiana que reside durante un tiempo en Bali (Indonesia) a través de una plataforma laboral americana (por ejemplo UpWork). ¿Cómo se regula esto? ¿Las leyes de qué territorio prevalecen? ¿Cuál es el salario mínimo a tener en cuenta?

Hemos heredado sistemas de trabajo y protección social basados en el estado-nación.

Este pensamiento y regulación basada en el estado-nación choca de frente con los cambios que conlleva la plataformización del trabajo. Sea por tratarse de un entorno de microtrabajadores totalmente digitales, o por ser un entorno de trabajadores bajo demanda más local pero facilitado por empresas multinacionales, o bien por ser talento *freelance* o de cuello blanco que ofrece servicios en plataformas globales, se puede prever que muchos de los servicios de apoyo y protección de los trabajadores también irán tomando un carácter más transnacional.

Es probable que la velocidad de despliegue del trabajo mediante plataformas digitales y WorkerTech sea superior a la velocidad de adaptación de las protecciones sociales y las regulaciones laborales nacionales y transnacionales. En este periodo las plataformas y sus usuarios (consumidores y trabajadores) se verán abocados a la autoregulación (en cada plataforma) y a explorar sus propias soluciones a los escenarios transnacionales mencionados.

6.

La iniciativa WorkerTech del Grupo BID en América Latina y el Caribe



WorkerTech ya era un tema relevante para América Latina y el Caribe antes de que se desencanegara la pandemia del COVID-19. Ahora lo es incluso más. El freno de la actividad económica ha evidenciado cómo la red de protección social no cubre adecuadamente a las personas con trabajos informales, independientes y por cuenta propia. El sistema está desfasado.

El Grupo BID ve WorkerTech como un conjunto de soluciones innovadoras diseñadas y desarrolladas para mejorar la vida de las personas que trabajan, tanto en la economía analógica como en la digital, y con especial foco en los trabajadores con peores condiciones de trabajo. Los servicios WorkerTech tienen el potencial para ofrecer rápidamente y a gran escala formalización y protección de los trabajadores, tal como lo ha sido en materia de servicios financieros el caso de M-Pesa, en Kenia, que ofreció servicios financieros a cientos de miles de clientes desatendidos por las instituciones financieras tradicionales. Del mismo modo, WorkerTech puede contribuir a satisfacer necesidades de millones de trabajadores en la región que hoy carecen de condiciones dignas de trabajo.



6.

La iniciativa WorkerTech del Grupo BID en América Latina y el Caribe

Agenda de trabajo y propuesta de valor

El Grupo BID propone impulsar el ecosistema de WorkerTech en la región a través de BID Lab, el laboratorio de innovación de la institución. En este desafío, el enfoque siempre serán las personas trabajadoras (*human-centric*). Se han identificado cuatro perfiles para la agenda de WorkerTech de BID Lab:

- *Riders & drivers*: Son uno de los grupos protagonistas de la economía de plataformas de transporte y entregas. El tema de la modalidad contractual y los beneficios ya ha surgido como desafío en muchos países del mundo, a veces con debates legales y juicios. Considerando la creciente importancia, acentuada por el crecimiento del comercio digital post COVID-19, y la cantidad de personas en este grupo, será una de las poblaciones prioritarias.
- Trabajadores del hogar (mayoritariamente mujeres): Ofrecen trabajos domésticos como limpieza o cuidados de niños y personas mayores. Aunque forman parte indispensable de la sociedad, suelen ser trabajos informales sin suficiente protección o beneficios. Sin embargo, en algunos países han surgido iniciativas para organizar y formalizar a los trabajadores del hogar que eliminan la discriminación en algunas leyes laborales y de seguridad social, y otorgan beneficios y protección.

- *Freelancers*: Trabajan con sus habilidades técnicas con contratos individuales por tarea sin pertenecer a ninguna empresa. Considerando que este segmento tiene la posibilidad de prestar servicios basados en conocimiento, sector estratégico para la matriz productiva de la región, se lo incluirá como una de las poblaciones prioritarias. Cada vez más empresas cuentan con los servicios de *freelancers*, pero esta situación no necesariamente ha sido acompañada de la correspondiente protección y beneficios.

- Trabajadores de la industria creativa (economía naranja): Tienen capacidades creativas como diseño gráfico, música, etc. y en muchos casos trabajan independientemente. Aunque forman parte de *freelancers*, vale la pena verlos como un grupo separado dados sus retos particulares, como los temas de propiedad intelectual y el requerimiento de inversiones grandes en equipos, entre otros.

Al nivel de las soluciones, se prevé que las primeras innovaciones vengan del sector privado, pero se colaborará estrechamente con el sector público (gobiernos nacionales, estatales y municipalidades de cada país) para promover soluciones y promover soluciones y ajustes a los marcos normativos que propendan a fomentar el desarrollo de los objetivos perseguidos por esta iniciativa.

6.

La iniciativa WorkerTech del Grupo BID en América Latina y el Caribe

Las principales líneas de trabajo serán:

- Casos piloto con soluciones WorkerTech: probar y co-crear nuevas soluciones por tres vías.
 - I. Empresas existentes (como bancos, aseguradoras, fondos de pensiones y otras) que buscan fortalecer beneficios a sus clientes, y ampliar la base de sus clientes. En algunos casos se buscará colaboración con empresas de plataformas de *riders & drivers*, *freelancers*, entre otros.
 - II. Emprendedores (*startups*) que están desarrollando soluciones de WorkerTech. Mediante procesos de innovación abierta se identificarán las soluciones con potencial de inclusión tanto de la región como de otras partes del mundo.
 - III. Sector público (gobierno) que intenta mejorar las condiciones laborales de los trabajadores independientes e informales. Por ejemplo, se pueden buscar iniciativas para los trabajadores del hogar o de oficios de mantenimiento. Las soluciones pueden identificarse como resultado del *sandbox* que se menciona abajo.
- **Observatorio del trabajo contemporáneo:** crear un observatorio para atender los desafíos de los diferentes colectivos de trabajadores independientes e informales. Es importante delimitar bien los problemas que enfrentan y el observatorio permitirá generar información y conocimiento, sobre todo para los actores relevantes del sector privado, público y sociedad civil involucrados. Proyectando un alcance regional en el corto plazo y global en el largo plazo.



Se han identificado cuatro perfiles para la agenda de WorkerTech de BID Lab: *riders & drivers*, trabajadores del hogar, *freelancers* y trabajadores de la industria creativa.

6.

La iniciativa WorkerTech del Grupo BID en América Latina y el Caribe

- Articulación público-privada: facilitar el diseño e implementación de políticas públicas que apoyan el desarrollo del ecosistema de WorkerTech y la expansión de las protecciones y beneficios para los trabajadores independientes/informales, a través de la promoción de un diálogo público-privado, la generación y gestión del conocimiento e instrumentos políticos innovadores como las *sandbox*, o arenero, en referencia al pequeño recinto donde los niños pueden jugar y experimentar en un entorno controlado. En el mundo de la informática, es un entorno de pruebas cerrado, para experimentar de forma segura con proyectos de desarrollo web o de software. El concepto se ha trasladado al ámbito de la economía digital en forma de los *sandboxes* regulatorios: campo de pruebas para nuevos modelos de negocio que aún no están protegidos por una regulación vigente.

Vale mencionar que además estos esfuerzos estarán cruzados por dos temas transversales: la identidad digital laboral y el marco regulatorio del trabajo independiente.

BID Lab ha identificado cuatro *stakeholders* prioritarios para impulsar la agenda de WorkerTech en América Latina y el Caribe: *startups*, gobiernos, organismos multilaterales y colectivos de trabajadores o neosindicatos. Cada uno de ellos enfrenta desafíos en este sector naciente. Para cada uno de ellos BID Lab puede aportar soluciones y valor.

BID Lab ha identificado cuatro *stakeholders* prioritarios para impulsar la agenda de WorkerTech: *startups*, gobiernos, organismos multilaterales y colectivos de trabajadores.

- Las *startups* necesitan prosperar en un entorno adverso, frecuentemente regido por regulaciones que no prevén la nueva realidad, y necesitan hacerlo con celeridad, so pena de sucumbir en el intento. Una iniciativa de WorkerTech impulsada por BID Lab puede aportarles financiamiento, mediación entre actores y ajuste de velocidades relativas entre los actores del ecosistema.
- Los gobiernos ven cómo las relaciones laborales se reconfiguran, y ya no están exclusivamente contenidas por el modelo anterior, surgido al calor del siglo XX. Por ello, se encuentran con que cada vez más gente queda por fuera de sus sistemas de protección. BID Lab puede aportarles una guía clara de pasos a seguir para impulsar este tema naciente, así como financiamiento para esos primeros pasos.
- Los organismos multilaterales, incluidas otras áreas del BID, pueden recurrir a BID Lab para acceder más directamente al ecosistema emprendedor. BID Lab puede aportarles una agilidad y capacidad de experimentación que usualmente los organismos más grandes no tienen.

Los colectivos de trabajadores o neosindicatos se enfrentan ante una falta de legitimidad por parte de otros actores relevantes del ecosistema, como los gobiernos y las plataformas. BID Lab puede officiar de mediador imparcial y ayudarlos a obtener el reconocimiento y la validación necesarios para estos actores emergentes y de esta forma contribuir a dotar al colectivo de trabajadores no tradicionales de mayor voz.

6.

La iniciativa WorkerTech del Grupo BID en América Latina y el Caribe

Iniciativas en marcha

El Grupo BID trabajará tanto para crear y promover el ecosistema de servicios WorkerTech como para empujar soluciones puntuales.

Uno de los primeros aterrizajes al nivel de ecosistema será en Argentina. Allí, se apoyarán pilotos de servicios que busquen ampliar los beneficios y las protecciones disponibles para trabajadores vulnerables, incluyendo servicios financieros ajustados a sus necesidades, instancias de formación para la recalificación y reconversión laboral, herramientas de productividad y espacios de colaboración y asociación, entre otros. Estos esfuerzos por movilizar al sector privado, existente e insurgente, se complementarán con esfuerzos por contribuir al avance de políticas públicas que apoyen el desarrollo del ecosistema WorkerTech y la expansión de los derechos de trabajadores vulnerables, a través de un diálogo público-privado, la generación y gestión de conocimiento y el apoyo a instrumentos innovadores de política.

Asimismo, en El Salvador, se trabajará para desarrollar el ecosistema WorkerTech colaborando con actores tanto del sector privado como del sector público, tanto locales como internacionales. Se lanzará el primer observatorio del trabajo contemporáneo para analizar las necesidades y desafíos que enfrentan los trabajadores gig e independientes.



Se busca identificar soluciones innovadoras promovidas por actores tradicionales como bancos, o nuevas propuestas que surjan de *startups*. Por otro lado, se colaborará estrechamente con el sector público para buscar soluciones nuevas o reformas de políticas tras un *sandbox* regulatorio.

En paralelo, el Grupo BID, principalmente a través de BID Lab, promoverá e invertirá en soluciones puntuales del área de WorkerTech en la región. Por ejemplo, en 2018 se aprobó una inversión directa en Zolvers, una *startup* de plataforma que conecta a trabajadoras del hogar con clientes, con un uso innovador de la tecnología para asegurar transparencia, eficiencia, formalización laboral e inclusión financiera de las trabajadoras. La compañía ofrece servicios como automatización de pago de sueldo y aportes de seguridad social, apertura de cuenta bancaria y línea de créditos personales a las trabajadoras del hogar que forman parte de su plataforma. A finales del 2020 se aprobó una operación de recuperación contingente para Qüilo, una *startup* WorkerTech de Guatemala, que provee servicios de gestión de recursos humanos y cobertura de seguro médico, entre otras cosas, a trabajadores independientes y del sector informal. Este proyecto es un ejemplo de cómo promover las soluciones vía emprendedores.



Anexo I

Ejemplos WorkerTech

Una muestra donde se observa la diversidad que engloba de WorkerTech.

En la región de América Latina y el Caribe

Heru

Heru (México)

La app de beneficios para trabajadores independientes: administrar finanzas, declarar tus impuestos mensuales, asegurar tus ingresos, etc. Creada por dos ex-trabajadores de Uber.



Nippy (Argentina / Chile)

La *startup* ofrece acompañamiento y soluciones para los trabajadores de plataforma en ámbitos como la formación, los seguros, la bancarización, asesoramiento legal, contable y migratorio, acceso de herramientas de trabajo, etc. Foco en la población migrantes en sus comunidades receptoras.



CappLATAM (Regional)

Comunidad Latinoamericana de Conductores de Aplicaciones, un medio digital con información básica y actualizada enfocado en aplicaciones para conductores y repartidores. Un portal dedicado a simplificar y centralizar datos de interés para los conductores/repartidores.



AppSindical (Argentina)

Asociación de Personal de Plataformas. Uno de los primeros sindicatos de trabajadores y trabajadoras de plataformas.



AcuaChile (Chile)

Asociación Gremial de Conductores Unidos de Aplicación, quienes buscan mejorar las condiciones laborales de sus afiliados.



Zolvers pagos (Argentina)

Simplificación de los temas de gestión y formalización de las empleadas domésticas.



Symlifica (Colombia)

Administración integral y formalización de empleadas de servicio, niñeras, conductores, etc. Integración dentro de la plataforma Hogaru.



Pulpo.life (El Salvador)

Paquetes médicos diseñados para conductores de reparto y para *freelancers*

Anexo I

Ejemplos WorkerTech

Una muestra donde se observa la diversidad que engloba de WorkerTech.

En otras partes del mundo



Alia (EEUU)

Alia facilita que las trabajadoras domésticas contribuyan a un fondo de beneficios personales que proporciona un seguro importante para temas como enfermedades y discapacidad.



Nomo (España)

Neobanco enfocado a ayudar a la digitalización de la gestión del negocio y a simplificar la gestoría para los autónomos y las pequeñas empresas.



Credly (EEUU)

Credenciales digitales. Credly es una de las compañías líderes en el emergente espacio de acreditación digital, que valida y certifica las habilidades de los trabajadores a través de fuentes no tradicionales, como puede ser la capacitación en el propio trabajo.



Organise (Reino Unido), WorkIt (EEUU) o Independent Workers of Great Britain (Reino Unido)

Sindicatos de nueva generación. Estas tres organizaciones están aportando innovaciones en este espacio tradicionalmente sindical.



Portify (Reino Unido)

Mejor predicción de solvencia crediticia. Portify utiliza datos bancarios reales e información de comportamiento del usuario para dar una imagen más completa de la solvencia crediticia de los trabajadores independientes y los trabajadores gig. Estos trabajadores no obtienen buenos puntajes en los sistemas de calificación crediticia anticuados utilizados por la mayoría de los bancos.



WeMind (Francia)

Seguro y asistencia para alquilar un apartamento. Las personas en empleos no tradicionales lo tienen difícil para alquilar un apartamento, un asalariado siempre tendrá prioridad a los ojos del propietario.



Indépendants.co (Francia)

Neo sindicato para *freelancers* y trabajadores independientes en Francia.



Worker Info Exchange (Reino Unido)

Trabaja para mejorar los derechos de datos para los trabajadores digitales: acceder a los datos que se recopilan sobre los trabajadores en las plataformas y utilizar estos datos para mejorar las condiciones de trabajo.

Para ver un listado más completo de servicios WorkerTech se puede consultar la segunda hoja de <http://bit.ly/COTECPlataformasWorkerTech>

Autores

Albert Cañigueral
Elena Heredero
Masato Okumura
Erika Molina
Laura Ripani

Agradecimientos

Irene Arias
Marcelo Cabrol
César Buenadicha
Carmen Blandon
Oliver Azuara
Luben Petkoff
Mónica Otsuka
Gador Manzano
Yolanda Strachan
María Elena Nawar
Patricio Aznar
Melissa Sendic

Diseño

Sociopúblico

Catalogación en la fuente proporcionada por la Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo

WorkerTech: cómo la tecnología puede mejorar los empleos emergentes en América Latina y el Caribe / Albert Cañigueral, Elena Heredero, Masato Okumura, Erika Molina, Laura Ripani.

p. cm. — (Monografía del BID ; 964)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Labor supply-Effect of technological innovations on-Latin America. 2. Self-employed-Latin America. 3. Part-time employment-Latin America. 4. Telecommuting-Latin America. 5. Flexible work arrangements-Latin America. I. Cañigueral, Albert. II. Heredero, Elena. III. Okumura, Masato. IV. Molina, Erika. V. Ripani, Laura. VI. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Mercados Laborales. VII. BID Lab. VIII. Serie.

IDB-MG-964

Códigos JEL: J46, O30, O35

Palabras clave: WorkerTech, plataforma, mercado laboral, empleo, trabajador, trabajadores, sector informal, tecnología, fintech, edutech, insurtech



Copyright © 2021 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

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

Referencias

Banco Mundial. 2019. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS>

BID. 2013. Mejores pensiones, mejores trabajos: hacia la cobertura universal en América Latina y el Caribe.

BID. 2019. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?

BID. 2020. Los mercados laborales de América Latina y el Caribe ante el impacto de COVID-19

CEPAL/OIT. 2019. “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral”. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Nro. 20, mayo.

Graham, M., Woodcock, J., Heeks, R., Fredman, S., du Toit, D., van Belle, J-P., Mungai, P. & Osiki, A. 2019. “The Fairwork Foundation: Strategies for Improving Platform Work”. In proceedings of the Weizenbaum Conference, 2019, “Challenges of Digital Inequality - Digital Education, Digital Work, Digital Life”, Berlin. Disponible en: <https://doi.org/10.34669/wi.cp/2.13>.

Mastercard Foundation. 2020. The Gig Economy in East Africa.

OIT. 2018a. The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being.

OIT. 2018b. Women and men in the informal economy: A statistical picture. Third edition (ILO, 2018 - Third edition) - Table B.3 - Share of informal employment in total employment by status in employment (including agriculture).

OIT. 2021 Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.

Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M., & Veiel, R. 2019. “Gig economy platforms: boom or bane?” Economics Department Working Papers, OECD. [PDF] Available at: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En)

UNODC. 2020. Desempleo, economía informal y crimen organizado: una aproximación desde el análisis sistémico de El Salvador.