



**ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS**  
Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral  
(CIDI)



**REUNIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO 1 Y 2  
DE LA XXI CONFERENCIA INTERAMERICANA DE  
MINISTROS DE TRABAJO**

Del 21 al 22 de septiembre de 2023  
Washington, D.C., Estados Unidos de América

OEA/Ser.L/XIX.VI.1  
CIMT-21/GT1-GT2/INF.2/23  
26 septiembre 2023  
Original: TEXTUAL

---

PRESENTACIONES DEL PANEL 2 “EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES”  
DEL GRUPO DE TRABAJO 1

## PANEL 2 – EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

**Banco Mundial.** Namita Datta, Gerente de Programas de Soluciones para el Empleo Juvenil (S4YE) y líder del estudio “Trabajar sin fronteras. El potencial y los riesgos del trabajo esporádico en línea”

**WORKING WITHOUT BORDERS**

**The Promise and Peril of Online Gig Work**

Namita Datta  
Program Head, Solutions for Youth Employment (S4YE), World Bank

**JOBS** **S4E SOLUTIONS FOR YOUTH EMPLOYMENT** **WORLD BANK GROUP** **WORLD BANK GROUP** 21 September 2023

## Why should we pay attention to this new form of work?



**GIG WORK IS GROWING RAPIDLY**



**REDUCES FRICTION AND TRANSACTION COSTS**



**IMPLICATIONS ON GEOGRAPHY OF JOBS, THEIR SKILL CONTENT AND MODES OF DELIVERY**



**SHIFTS NEEDED IN POLICY AND REGULATION**



**INVOLVES SEVERAL RISKS THAT AREN'T FULLY UNDERSTOOD**

## Six questions that this report addresses

### SUPPLY

1. How many online gig workers are there?

2. How inclusive is the online gig economy?

### PLATFORMS

3. In a market dominated by a few large global platforms, what is the role of local platforms?

### DEMAND

4. What types of firms are demanding gig workers, for what tasks, and why?

### BALANCING RISKS AND OPPORTUNITIES

5. How should developing countries address the lack of social protection for gig workers?

6. How can operational programs be designed to tap the opportunities of gig work but also safeguard workers?

## The study relies on an innovative mix of data sources and methodologies.



**Data science-based** methods, including web scraping and natural language processing, combined with web traffic data and multiple proprietary firm databases



**Global survey** deployed in **17 countries** and **12 languages** using the experimental Random Domain Intercept Technology (RDIT)



**Platform surveys** of online gig workers conducted on **10 platforms**



**Interviews with key stakeholders** including 28 platforms, practitioners, private sector, policymakers



**Survey of firms** to understand dynamics in the demand for online gig work



**Focus group discussions** with online gig workers



**Five country deep dives** Indonesia, Pakistan, Malaysia, Kosovo, Bangladesh

## How this study contributes to the literature

Estimates the **size of the online gig workforce**

Uses an **innovative methodological approach** in view of reliable data on the online gig economy

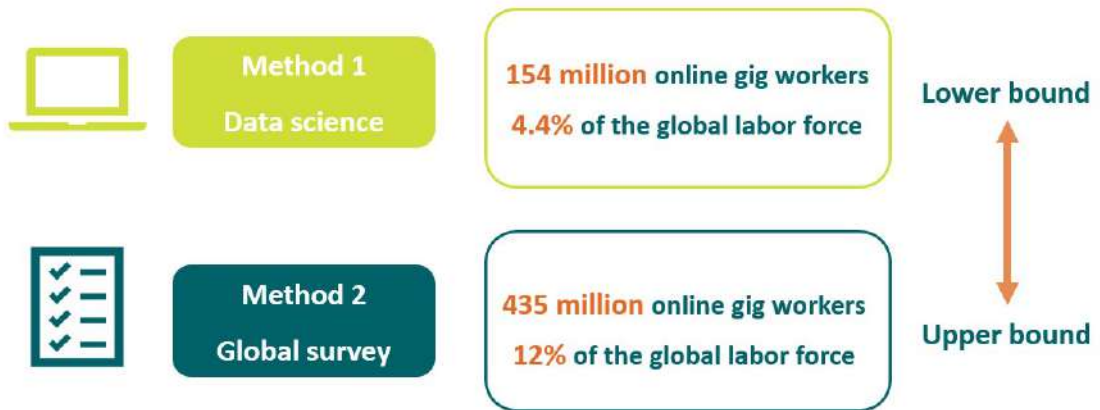
Provides, for the first time, a detailed understanding of **local and regional online platforms**

Details data on **non-English speaking gig workers**, often overlooked by studies

Outlines a global assessment of the **profile of online gig workers** on six aspects of inclusion and comparison with workers in similar sectors and occupations

Develops a **blueprint for operational teams** on designing gig work programs

## Online gig work accounts for up to 12% of the global labor force.

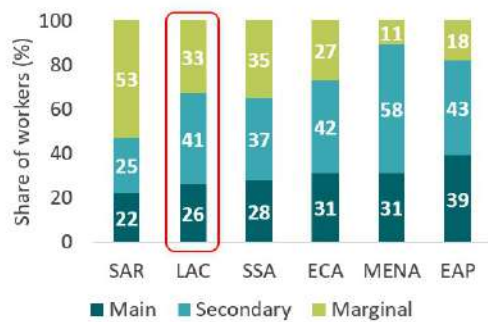


Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

6

## There are ~46 million online gig workers in LAC; and this is an important means of supplemental income

Share of online gig workers intensity of work based



Source: Analysis based on the global RDIT survey.

Intensity of work

| % of personal income | Less than 10 hours a week | Between 10 and 20 hours a week | More than 20 hours a week |
|----------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Less than 25         | Marginal                  | Secondary                      | Secondary                 |
| 25 to 50             | Secondary                 | Secondary                      | Main                      |
| More than 50         | Secondary                 | Main                           | Main                      |

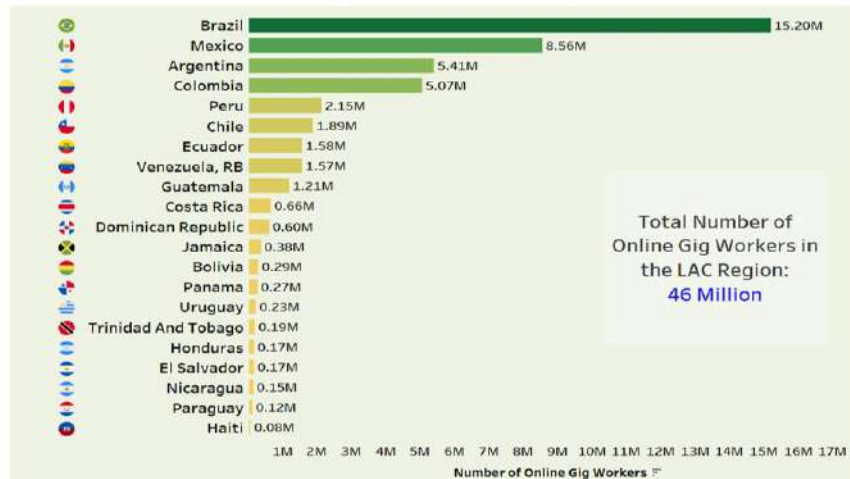
Source: Adapted from Urzi Brancati et al. (2020).

Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

7

## The largest population of online gig workers in LAC is in Brazil, followed by Mexico.

Estimated number of online gig workers in select countries in the LAC region

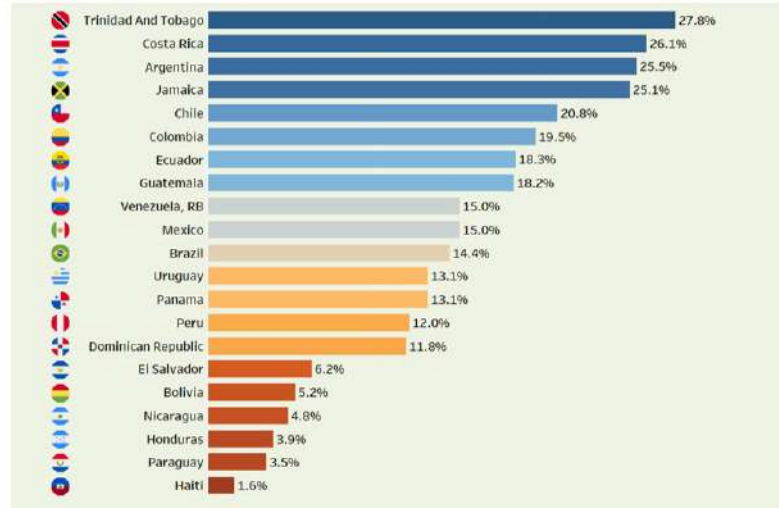


Source: Team analysis and estimations based on the global RDIT survey.  
Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

8

## But as a share of the labor force, Trinidad and Tobago, Costa Rica, Argentina and Jamaica have the highest shares of online gig workers.

Online gig workers as a percentage of labor force in select countries in the LAC region



Source: Team analysis and estimations based on the global RDIT survey.  
Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

9

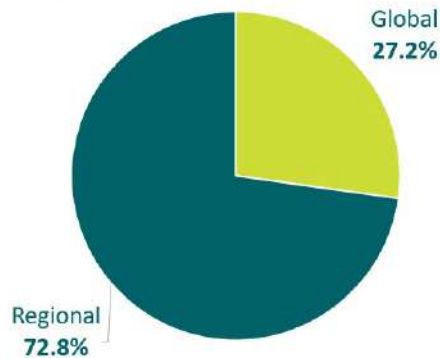
**Building on proprietary firm databases and using data science methods, we find 545 online gig work platforms across the globe.**

Global distribution of online gig work platforms by headquarters



**Almost 3 out of 4 platforms are regional/local, but they are often overlooked in most studies.**

Share of global and regional/local online gig platforms



Source: Team Database

Note

We used website traffic data to classify platforms as regional or global. A gig work platform was classified regional if more than 60% of the monthly average traffic (weighted by internet users) originated from a single region. Robustness checks with different thresholds were conducted.

## Local platforms play a less known but vital role in the local ecosystem, but they face challenges in growing.



### SUPPLY SIDE

- Lowering entry barriers
- Adapting the gig model to local constraints
- Overcoming language barriers in the gig economy.



### GOVERNMENT

- More accessible potential partners on policy goals
- New source of workers for e-governance initiatives.



### DEMAND SIDE

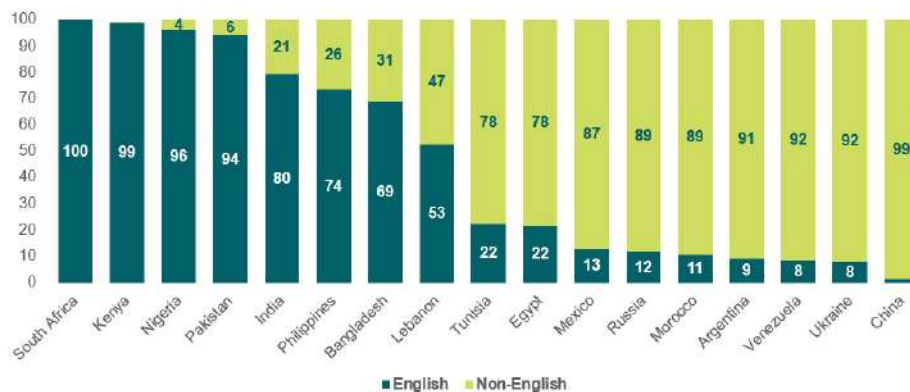
- Catering to resource constrained local MSMEs and startups
- Providing a pool of local talent with local knowledge for larger companies.

Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

12

## Language: Local platforms could help non-English-speaking populations gain access to work opportunities on gig platforms.

- Distribution of the language of responses by online gig workers by country



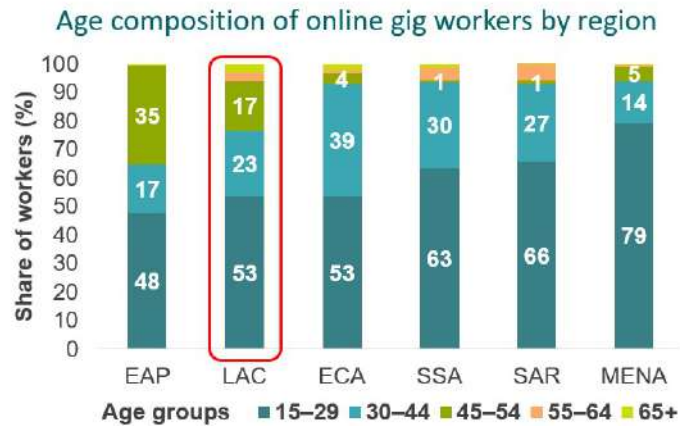
Source: Analysis based on the global RDT survey conducted by the team.

Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

13



**Online gig workers attracts youth and holds potential for countries grappling with high levels of youth unemployment or underemployment.**

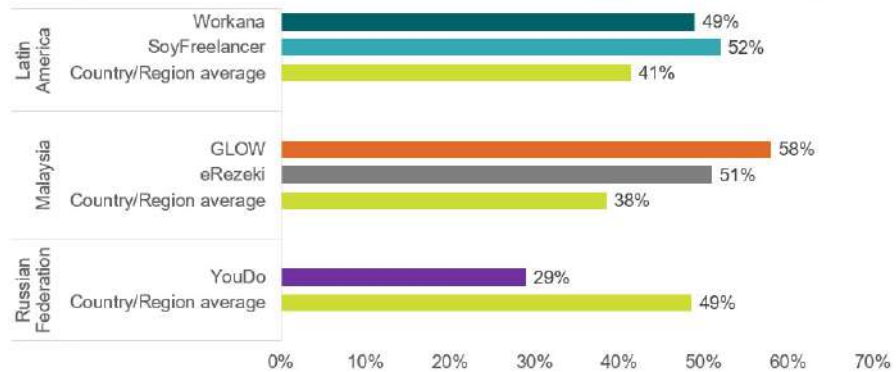


Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

14

**In some regions women are participating in the online gig economy to a greater extent compared to the general labor market.**

Women participation in the labor force and on select online gig work platforms/initiatives



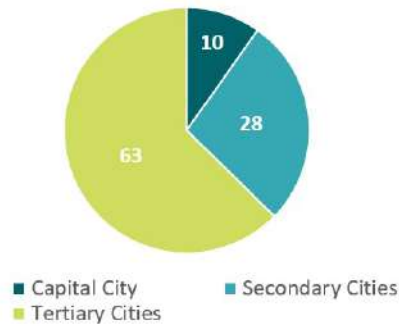
Source : Analysis based on the platform surveys conducted by the team and platform data collected by the team.

Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

15

## Gig work has the potential to address spatial inequality in accessing jobs: **over 6 in 10** gig workers live in smaller cities.

Distribution of online gig workers by city size



Distribution of online gig workers by city size and region



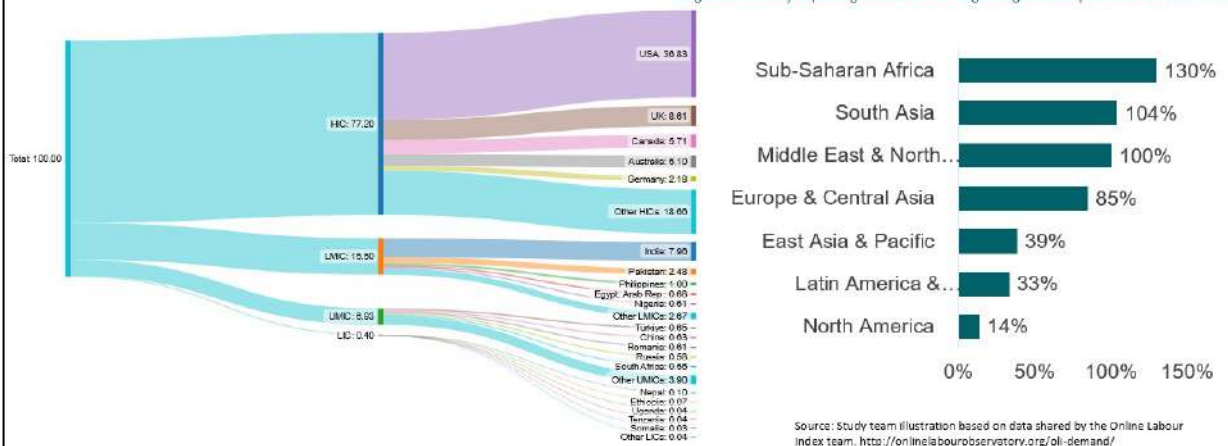
Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

Source: Team Analysis of global RDIIT survey.

16

## Developed countries dominate the demand for online labor, but the demand is growing faster in developing countries.

The growth rate of job postings on one of the largest digital labor platforms for 2016-2020



Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

Source: Study team illustration based on data shared by the Online Labour Index team. <http://onlinelabourobservatory.org/oli-demand/>

17

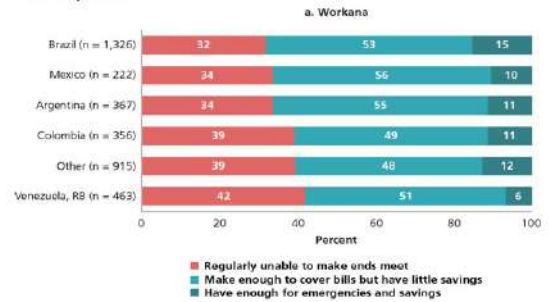
## Gig workers, like other self-employed workers, are in the 'missing middle' when it comes to social protection.

The 'missing middle': Gig workers are sometimes not poor enough to be eligible for social safety net benefits and not well-off enough to be part of social insurance programs mandated for the formal sector. Still, they are highly vulnerable with volatile and unreliable earnings.

### Typology of households by social protection coverage



FIGURE 6.11: Question to gig workers: How would you best classify your financial position?

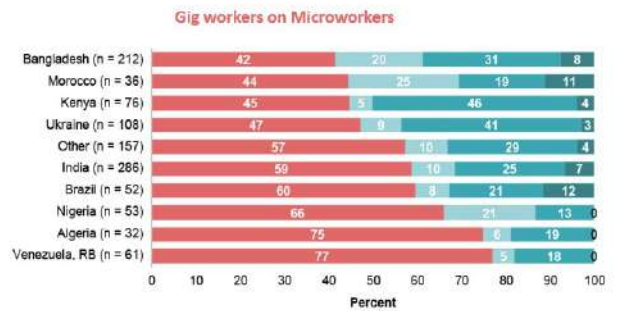
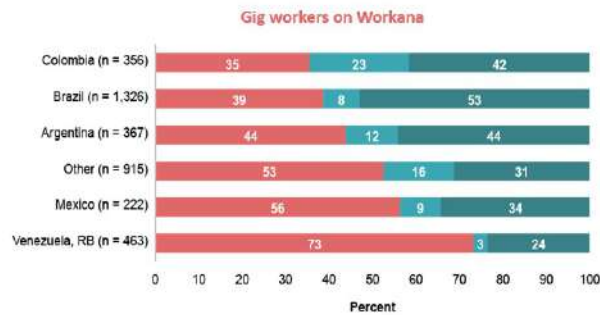


Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

18

## A major proportion of workers do not have access to social security although the numbers vary across platforms.

- Do you contribute to a pension or retirement savings scheme?



- No, I do not contribute to a pension or retirement savings scheme
- Yes, I have access to a private pension or retirement savings scheme
- Yes, I have access to a public/government-provided pension or retirement savings scheme

- No, I do not contribute to a pension or retirement savings scheme
- Yes, I have access to a private pension or retirement savings scheme
- Yes, I have access to a public/government-provided pension or retirement savings scheme
- Yes, I have access to both public and private pension or retirement savings scheme

Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

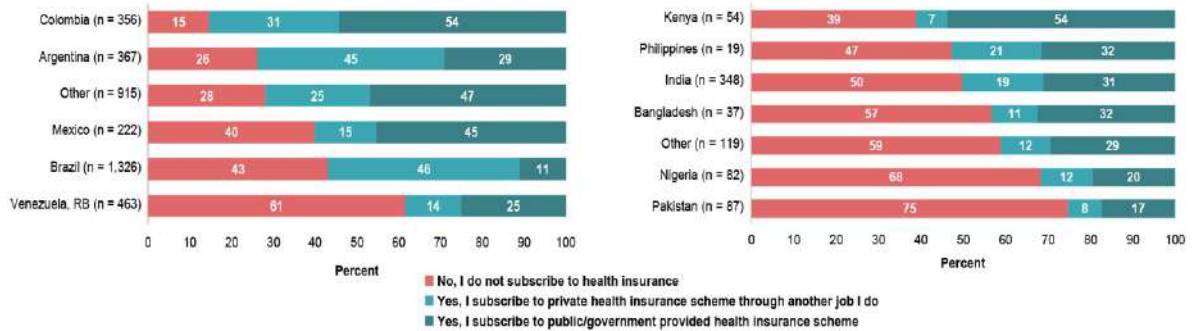
Source: Team analysis using platform survey data.

19

## Compared to pension coverage, an even larger share of surveyed gig workers do not subscribe to health insurance schemes.

While gig workers in the countries and platforms studied are overwhelmingly likely to report not having a pension or a health insurance subscription, their *coverage* rates are still better than the global average.<sup>1</sup>

\*Do you contribute to a health insurance scheme? (Left: Workana; Right: Truelancer)



<sup>1</sup> Globally, the International Labour Organization (ILO) estimates that 70 percent of the world's population lacks comprehensive social insurance. ILO 2017.

## Social protection policies for gig workers in developing countries need to consider the high levels of informality in the labor markets. Policy recommendations include:



Cover all, without segmenting, to address “missing middle” in social protection



Partner with digital work platforms on broader policy goals, e.g., expanding social registries, economic inclusion



In the short run, innovate and experiment with social insurance designs



Support modern innovative models of collective bargaining



Collect data, track, and monitor scale of gig worker through augmented labor force surveys



For higher capacity governments, support steps to clarify status in employment

## Collective bargaining is critical, but we need updated institutional approaches.



### RATE THE PLATFORMS

Third party monitoring and ratings can be used to align platform incentives with those of workers and policy makers.



### RATE THE CLIENT

Workers submit information on clients, rate clients, and check client's record before accepting a task



### USE SOCIAL MEDIA

Self-initiated groups on Facebook, Reddit, WeChat, or WhatsApp are bringing gig workers together from across the world



### PARTNER WITH EXISTING UNIONS

Cooperate with existing unions to better their working conditions



### "CO-OP" MODELS

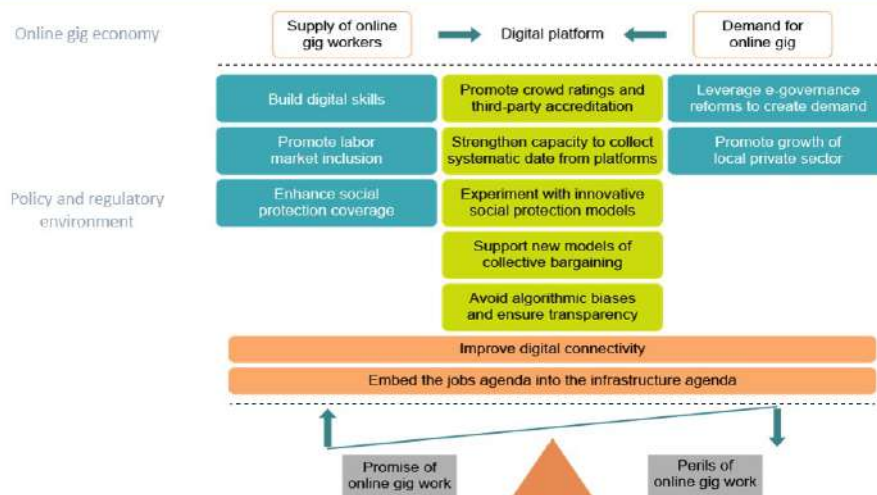
As owners of a platform co-op, gig workers can create the conditions for better pay and job security because they decide themselves over commission rates and surplus value.



### LEGISLATION

Legislators recognizing that competition law should not stand in the way of collective agreements for gig workers.

## Balancing the promise and peril of online gig work requires an incremental and experimental approach.



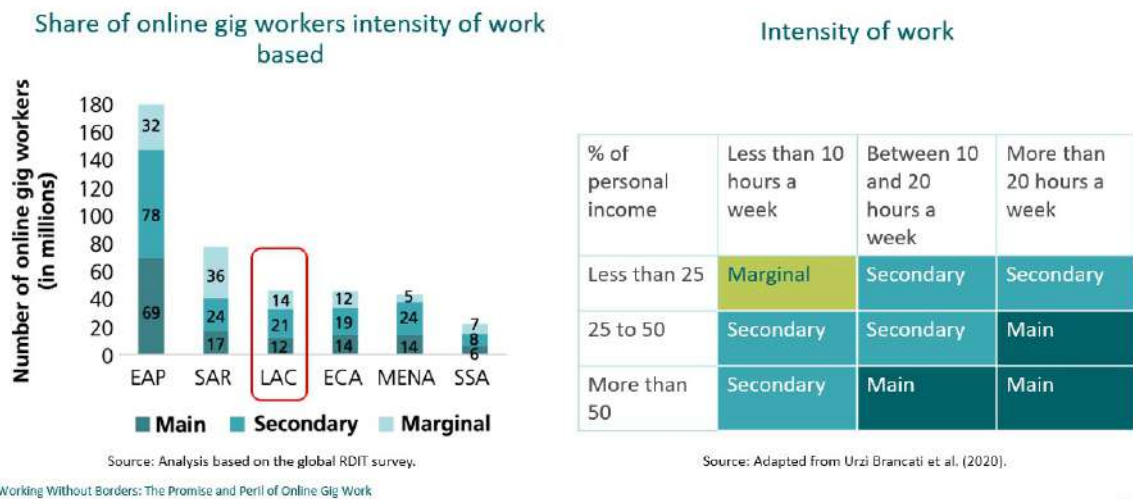
## Explore the findings in the full report



- The **full report** is available on the [World Bank Open Knowledge Repository](#)
- The **chapters** of the report can be downloaded as individual files
- The **Overview**, containing the **key findings** of the report is available in several languages:
  - [Arabic](#)
  - [Chinese](#)
  - [English](#)
  - [French](#)
  - [Russian](#)
  - [Spanish](#)
- The key findings are also available in a video: [worldbank.org/gig](http://worldbank.org/gig)

## Annex

## There are ~46 million online gig workers in LAC; and this is an important means of supplemental income



26

## Expanding coverage to all workers is the best way to also include gig workers. Many countries are working towards a more universal coverage of informal and self-employed workers ...

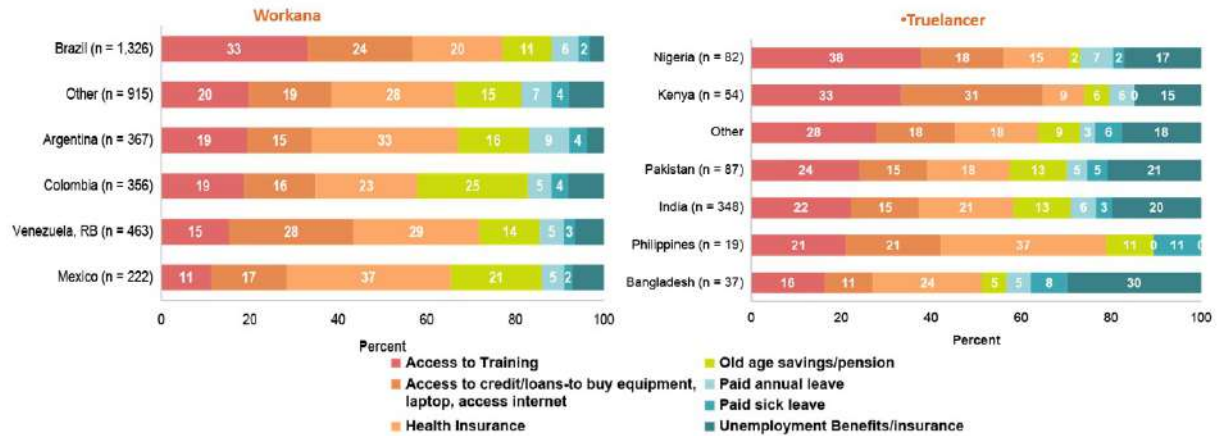
| COUNTRY  | INITIATIVE                                                           | DESCRIPTION                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kenya    | Haba Haba (2019)                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Launched by the National Social Security Fund</li> <li>Aims to expand social security coverage (pension, medical cover, loan facilities and welfare) to include members in the informal sector.</li> </ul>                                                                                                                       |
| India    | Code on Social Insurance (2020)                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Aims to amend and consolidate existing labor laws relating to social security and extend social security benefits to all employees and workers irrespective of belonging to the organized or unorganized sector</li> </ul>                                                                                                       |
| Malaysia | Skim Persaraan 1Malaysia (SP1M) program – rebranded i-Saraan in 2018 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Retirement savings program for self-employed persons introduced by the Employees Provident Fund (EPF)</li> <li>Voluntary matching contribution scheme through which EPF members who are self-employed and do not earn a regular income can make voluntary contributions toward retirement of up to RM60,000 per year.</li> </ul> |
| Colombia | Complementary Economic Benefits social security system (BEPS)        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Voluntary pension scheme for low-income workers who are not paying into the traditional system.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                       |

Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

27

## We need to design gig worker benefits to include the types of support they most seek - training and access to finance.

•What is the top benefit you would like to see gig platforms provide?



Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

Source: Team analysis using the global and platform survey data.

## The lack of broad coverage for informal workers is a significant constraint associated with social protection for gig workers.



LACK OF CLEAR CLASSIFICATION OF STATUS IN EMPLOYMENT



LACK OF SYSTEMS TO COVER SELF-EMPLOYED WORKERS OR PEOPLE IN THE INFORMAL SECTOR



LACK OF COLLECTIVE BARGAINING AMONG GIG WORKERS

Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work

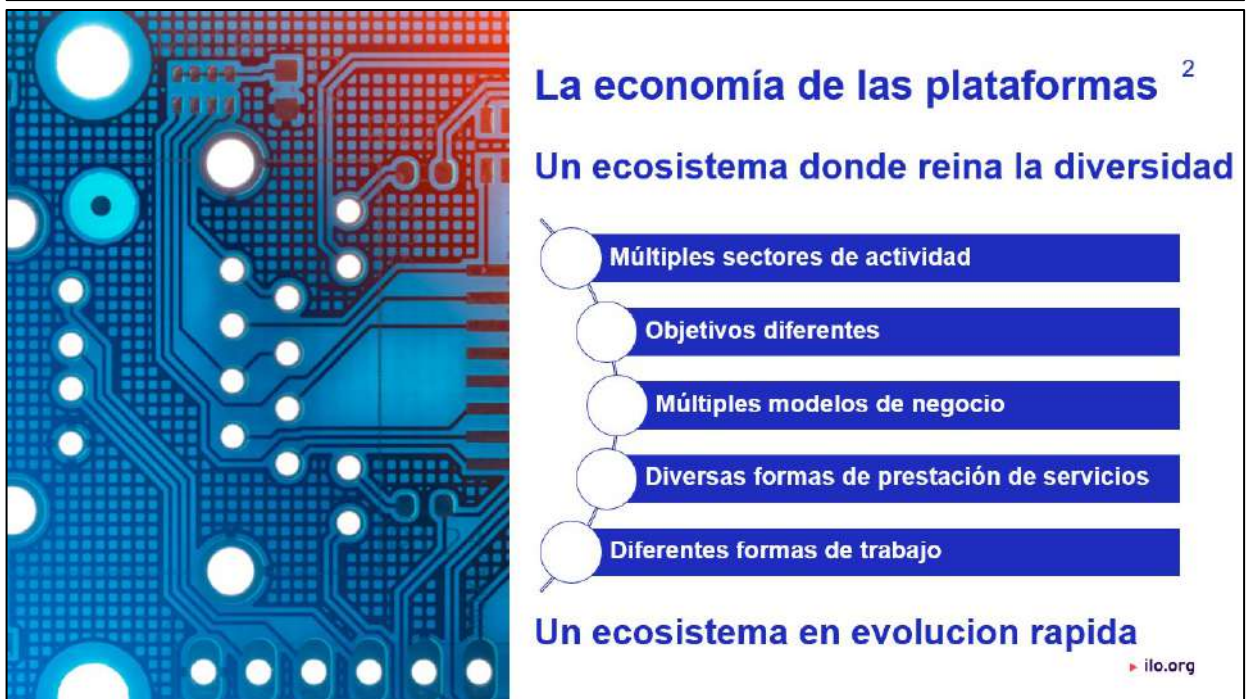


**Organización Internacional del Trabajo.** Philippe Marcadent, Jefe de la División de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK)



**Trabajo decente  
en la Economía de  
Plataforma**

*Philippe Marcadent*  
ILO, Ginebra  
Washington, 21 de septiembre 2023



**La economía de las plataformas <sup>2</sup>**

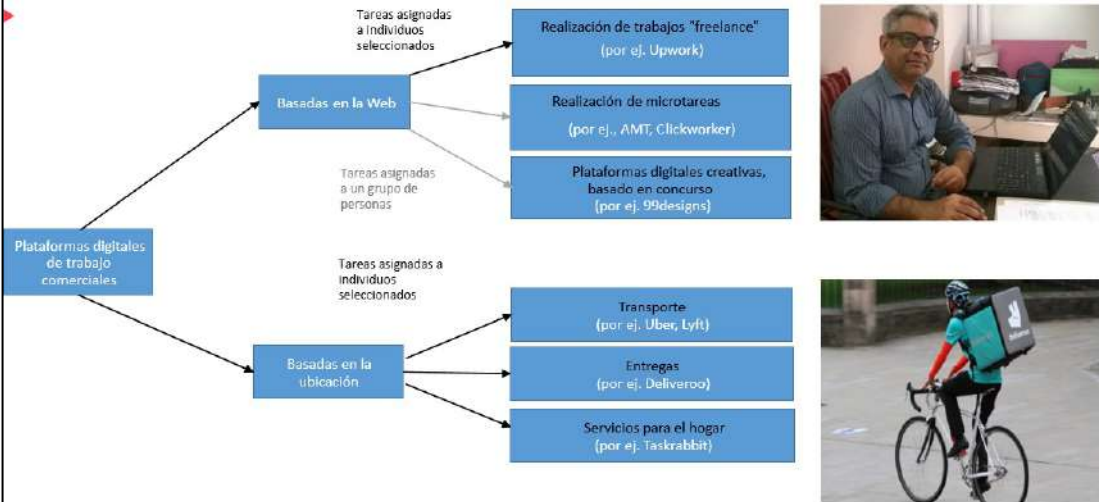
**Un ecosistema donde reina la diversidad**

- Múltiples sectores de actividad
- Objetivos diferentes
- Múltiples modelos de negocio
- Diversas formas de prestación de servicios
- Diferentes formas de trabajo

**Un ecosistema en evolución rápida**

ilo.org

## ¿Qué es el trabajo en plataformas digitales?



ilo.org

## ¿Cuántos trabajadores hay en la economía de plataformas?

4

- ▶ Dificultad para elaborar estimaciones globales: baja representatividad de las encuestas existentes, diferencia metodológica y dificultades de comparabilidad de los datos
- ▶ Los resultados de las encuestas oficiales sugieren que en la mayoría de los países el número de trabajadores de plataformas, como porcentaje de la mano de obra total, sigue siendo de un solo dígito
- ▶ Cuando la pregunta se centra únicamente en las plataformas que proveen de trabajo, los porcentajes de trabajadores oscilan entre el 0,5% y el 3,6% de la mano de obra total
- ▶ En las encuestas con una definición más amplia, que incluye cualquier actividad via internet (por ejemplo, el comercio electrónico), el número de personas implicada se ubica entre 1,6% y 8%
- ▶ Los mismos intervalos se encuentran sistemáticamente en la mayoría de los estudios basados en encuestas no oficiales

## Algunas oportunidades y algunos riesgos

### Oportunidades:

- ▶ Beneficia a los consumidores que tienen mayor acceso a productos y servicios, en particular en zonas desatendidas
- ▶ Facilita la participación en el mercado laboral de trabajadores, en particular personas con desventajas, y ofrece oportunidades de ingresos
- ▶ Más flexibilidad y autonomía para los trabajadores, lo que les permite, entre otras, conciliar mejor vida laboral y vida personal
- ▶ Uso más eficiente de los recursos gracias a una mejor adecuación entre oferta y demanda

### Riesgos:

- ▶ Competencia desleal entre empresas
- ▶ Actividades no declaradas (informalidad)
- ▶ “Commodificación” del trabajo que la utilización de sistemas automatizados de control y toma de decisiones puede, en ciertas circunstancias, generar
- ▶ **Deficits de trabajo decente** →→ (siguientes diapositivas)

▶ ilo.org

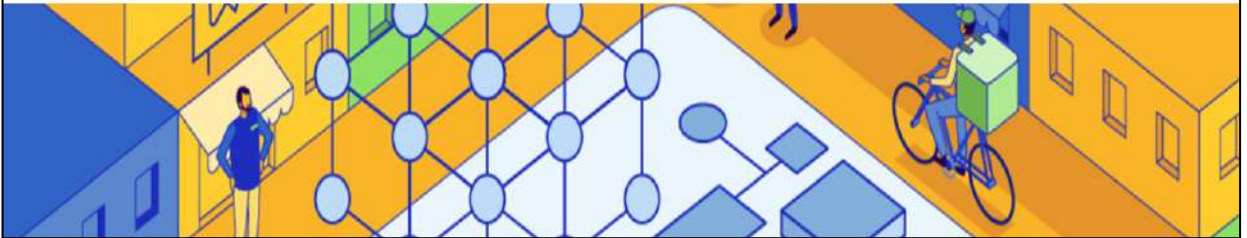
### ¿Qué trabajadores de plataformas están protegidos? (I)

- ▶ En la mayoría de los países, la protección laboral está intrínsecamente ligada con la relación de empleo
- ▶ Algunas plataformas utilizan contratos de trabajo, pero la mayoría clasifican a sus trabajadores como autónomos
- ▶ Orientación : Recomendación n°198 de la OIT sobre la relación de trabajo, 2006
- ▶ Cantidad de litigios sobre la clasificación de los trabajadores en plataformas ha ido aumentando constantemente: No hay unanimidad de posición de las cortes de justicia
- ▶ La evolución legislativa, igualmente carente de uniformidad

Promover la justicia social y el trabajo digno



- ▶ Algunos países optaron en su legislación por la presunción de existencia de una relación laboral bajo determinados criterios
- ▶ Otros países clasifican los trabajadores como independientes pero se les garantizan ciertos derechos y se otorga ciertas responsabilidades a las plataformas en proporcionar protección
- ▶ Algunos países utilizan una tercera categoría de estatuto en el empleo, entre independientes y asalariados



- ▶ Ingresos laborales
- ▶ Tiempo de trabajo (incluidas cuestiones como el descanso, la posibilidad de desconexión, el tiempo de espera)
- ▶ Salud y seguridad en el trabajo
- ▶ Terminación de la relación de empleo y desactivación de los independientes
- ▶ Resolución de conflictos
- ▶ Protección de la maternidad
- ▶ Protección de datos personales de los trabajadores

▶ Ampliar la protección social a los trabajadores de plataformas y otras categorías:

- ▶ Determinar la situación laboral
- ▶ Garantizar la cobertura de los trabajadores dependientes
- ▶ Ampliar la cobertura a los trabajadores autónomos
- ▶ Cobertura obligatoria
- ▶ Protección completa y adecuada



(Resolución y Conclusiones sobre protección social (seguridad social) adoptadas en la CIT en junio de 2021)



Necesidad de un reparto equitativo de las responsabilidades de financiación de la protección social

- ▶ Retos prácticos: aislamiento de los trabajadores, carácter individualista del trabajo, para algunos trabajadores es sólo una actividad complementaria
- ▶ Creciente número de nuevas organizaciones de trabajadores: Algunos en torno a sindicatos existentes, otros a nuevas formas de organización
- ▶ Nuevas formas de movilización y de acción
- ▶ Creciente número de convenios colectivos: en materia de ingresos, SST, derecho a la desconexión, etc. → casi - pero no todos – con trabajadores asalariados

## Operaciones transfronterizas

- ▶ Las plataformas, los clientes y los trabajadores pueden estar situados en jurisdicciones diferentes
- ▶ Las normas de la OIT se centran principalmente en la aplicación y el cumplimiento en el territorio nacional
- ▶ Un ejemplo: el retos de la resolución de conflictos laborales

Promover la justicia social y el trabajo digno



## Posición de la OIT

12

- ▶ **No hay posición tripartita de la OIT sobre el trabajo en la economía de plataforma por el momento**

### Los constituyentes tripartitos acordaron que :

- ▶ La OIT debería liderar la definición de vías para garantizar que todos los trabajadores de la plataforma disfruten de un trabajo digno al tiempo que se maximizan las oportunidades que la economía de plataformas ofrece.
- ▶ El Consejo de Administración de la OIT decidió en marzo de 2023 incluir en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025 y 2026 **un debate normativo** sobre el trabajo decente en la economía de plataforma
  - normalmente conducirá a una nueva o nuevas normas internacionales sobre trabajo decente en la economía de plataformas
  - proceso será lanzado en enero de 2024.

Promover la justicia social y el trabajo digno

▶ ilo.org



## Gracias por su atención

**Banco Interamericano de Desarrollo.** Oliver Azuara, Economista Senior de la Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social y co-autor del estudio “Mejorar las vidas de los trabajadores independientes: el camino hacia su aseguramiento efectivo”.

**Improving the lives of  
Self-employed workers:  
The road to effective insurance**

**LABORATORY**  
of Digital Social  
Security

Oliver Azuara  
Senior Economist Labor Markets & Pensions



# Time to rethink social security for XXI Century

LABORATORY  
of Digital Social  
Security

## Self-employment

- Traditionally unprotected
- Technology can help close coverage gaps

## New technologies

- New communication, coexistence, consumption and work
- Key: flexibility

## Redefinitions

- Opportunity: income generation
- Challenges: labor institutions, labor classification, social security

## Digital Social Security Lab

- Road to independence in Brazil, Colombia, Chile, Mexico and Peru
- Identification of critical processes and possible improvements



# | Self-employment in LAC





# Self-employed work in the region: informality

LABORATORY  
of Digital Social  
Security



Source: IDB's Labor Markets and Social Security Information System (SIBS), except for the cases of Chile and Mexico, where employment surveys were used.

Self-employed:  
25% of the total

### Heterogeneity

- The proportion of self-employed workers ranges from 21% in Mexico to 40% in Colombia.

### Informality

- Majority without health and pension coverage

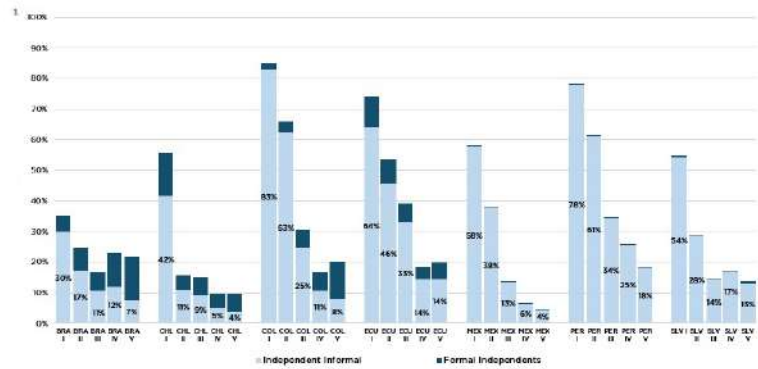


# Self-employed work in the region: informality

LABORATORY  
of Digital Social  
Security

The higher the income, the greater the formality, but less so than for salaried employees.

SELF-EMPLOYED WORKERS BY FORMALITY AND LABOR INCOME QUINTILE OF SALARIED AND SELF-EMPLOYED WORKERS (CIRCA 2021)

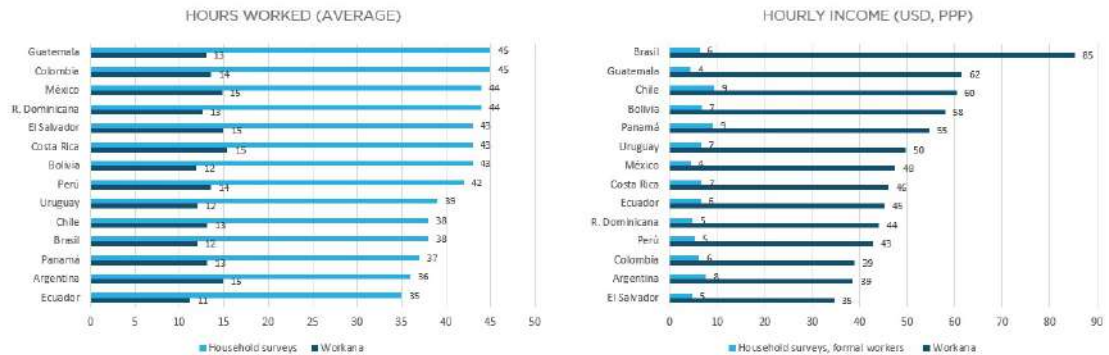


Source: IDB's Labor Markets and Social Security Information System (SIBS), except for the cases of Chile and Mexico, where employment surveys were used. Note: Monetary and non-monetary labor income from business occupation is considered; the employed population that does not report income is not considered in the analysis.



# New forms of employment: Income and flexibility

LABORATORY  
of Digital Social  
Security



Source: IDB-Workiana 2022 Survey.

\*Note: for these estimates, average values were taken for the categories of hours and income included in the surveys.



## New challenge: new forms of employment

The case of Mexico



## METHODOLOGY

**Sample frame:** Basic Geostatistical Basic Areas (AGEB) of INEGI's Population and Housing Census 2020.

**Sample size:** 2,400 interviews (1,500 in the CDMX and 900 in the municipalities surrounding the MCMA).

**Target population:** 15 years of age and older.

**Survey dates:** IV quarter 2022.

**Sampling design:** Multistage and stratified by clusters.

**Estimation error:** For the CDMX +/-2.9% and for the ZMVM +/-2.5% with 95% confidence.

**Interview refusal rate:** 59%.

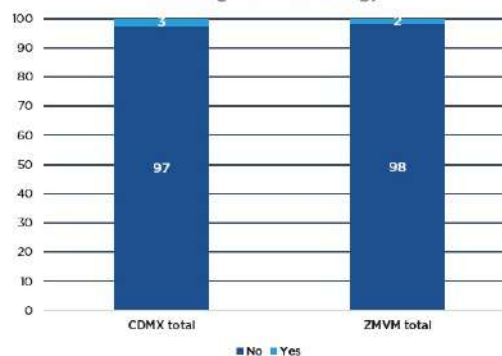


## Working on platforms

LABORATORY  
of Digital Social  
Security

- People who used a digital platform to generate income for at least one hour in the last month:
  - 3% in CDMX
  - 2% in MCMA
- In CDMX: 3% representing 226 thousand workers
- ZMVM: 2% representing 293 thousand workers

In the past month, did you work at least one hour using an app or online platform (not including telecommuting)?

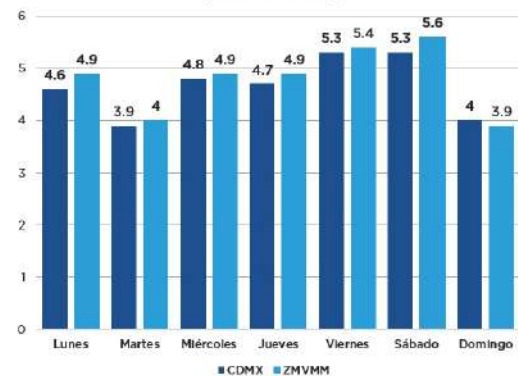


## Work on platforms. Hours worked

LABORATORY  
of Digital Social  
Security

- On average, those who actively generate income on digital platforms do not work a full 8-hour workday, or 40 hours per week.
- Among active users, the average hours in the last week were 32.4 in CDMX, and 28.7 in ZMVM.
- The majority of active users indicate that they would not like to work more hours (48% in CDMX and 53% in ZMVM).

Estimated average hours (Active digital platform users)

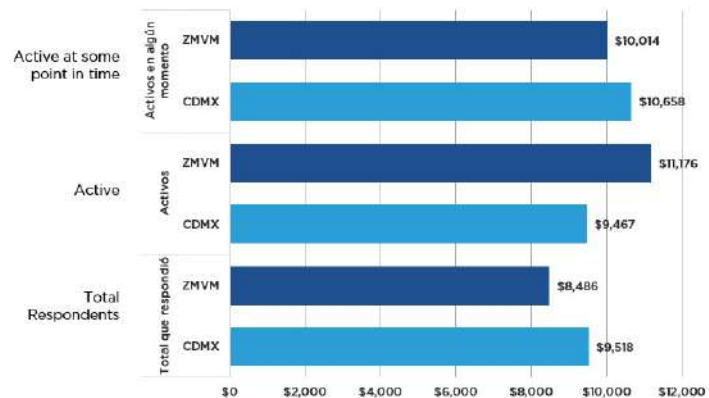


## Work on platforms. Income

LABORATORY  
of Digital Social  
Security

- The average income is higher compared to the total number of people interviewed.
- They contribute the highest proportion of total household income.

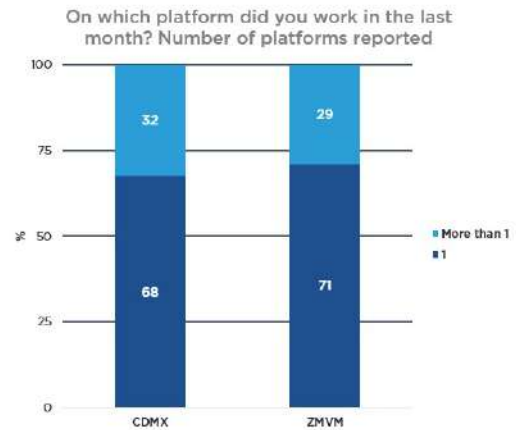
Average monthly income in last month (MXN)



## Work on platforms. Multiplatform

LABORATORY  
of Digital Social  
Security

- The majority of active platform workers reported, at the time, only working on one platform. Only 32% in CDMX and 29% in ZMVM reported working on more than one platform in the last month.

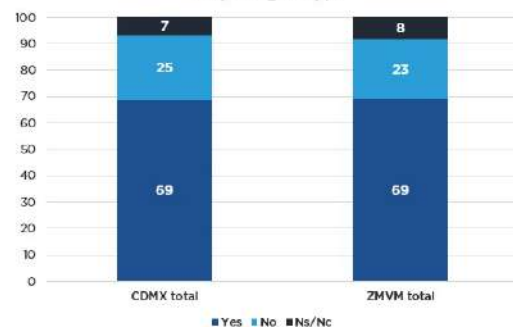


## Work on platforms. Temporary

LABORATORY  
of Digital Social  
Security

- Most indicate that this is a temporary situation.
- 69% would accept a full-time salaried job of at least 8 hours with similar income.

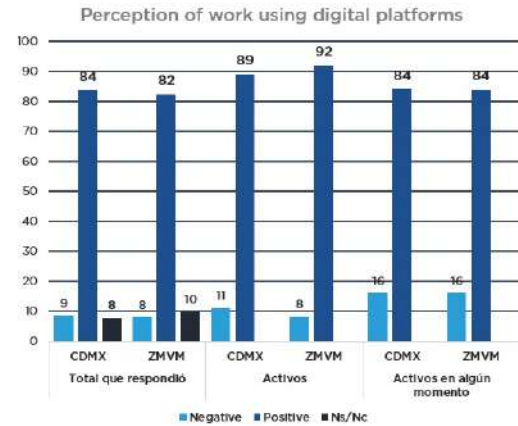
If you were offered a salaried job working at least 8 hours per day 5 days per week that would provide you with an income like you currently get in total per month, would you be willing to take that job and stop using an app?



## Work on platforms. Perception

LABORATORY  
of Digital Social  
Security

- The vast majority of interviewees have a positive perception of working on digital platforms.



## Work on platforms. Elements of improvement

LABORATORY  
of Digital Social  
Security

- The vast majority indicate that it is because the income is not sufficient among those who have worked on digital platforms (active and non-active).

Reason for having a negative opinion about the use of apps or digital platforms for work.

|                                                                                 | Total respondents |      | Active |      | Active at some point in time |      |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------|--------|------|------------------------------|------|
|                                                                                 | CDMX              | ZMVM | CDMX   | ZMVM | CDMX                         | ZMVM |
| Don't know/no answer                                                            | 36.3              | 42.8 | 0.0    | 0.0  | 0.0                          | 0.0  |
| Lack of regulation                                                              | 11.6              | 10.1 | 11.7   | 12.1 | 5.8                          | 11.4 |
| Lack of social security                                                         | 12.2              | 9.5  | 11.7   | 12.1 | 20.0                         | 18.9 |
| It is still a new business and I am not willing to use them.                    | 8.5               | 8.9  | 0.0    | 0.0  | 0.0                          | 0.0  |
| The income is not sufficient for the effort involved.                           | 10.1              | 7.0  | 53.9   | 55.9 | 63.0                         | 56.9 |
| They are insecure                                                               | 3.5               | 3.9  | 0.0    | 0.0  | 0.0                          | 0.0  |
| They take a lot of money from you / they steal from you / they keep the profit. | 2.6               | 0.9  | 22.6   | 19.9 | 11.2                         | 5.6  |
| Other                                                                           | 15.3              | 16.8 | 0.0    | 0.0  | 0.0                          | 7.2  |



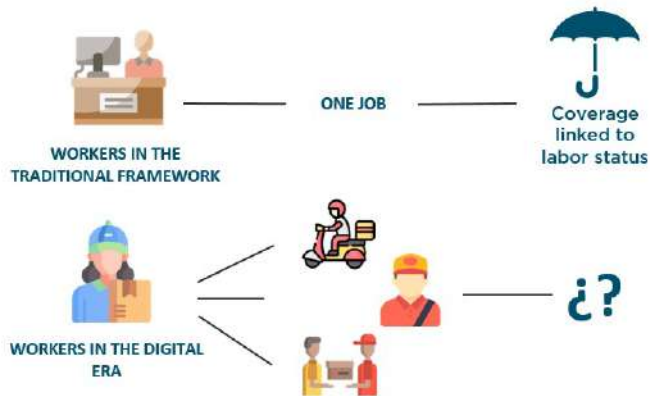
# What prevents insurance of the self-employed?



## Conceptual Framework

LABORATORY  
of Digital Social  
Security

### A PARADIGM CHANGE



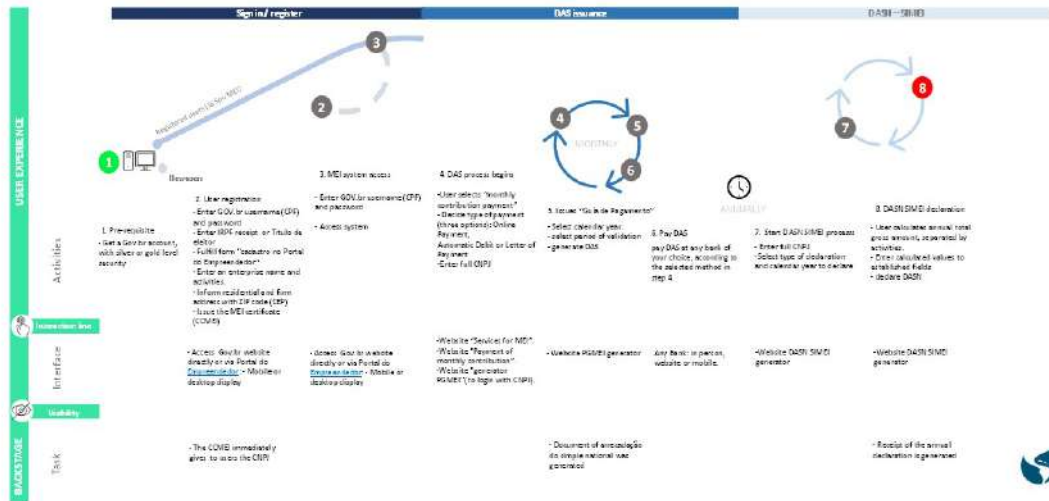
  
Gig work has always existed...

  
What has changed is that technology now allows income traceability



# Understanding the path to self-employment insurance

LABORATORY  
of Digital Social Security



# Critical processes for insuring self-employed workers in Latin America

LABORATORY  
of Digital Social Security

Generic user trip of a self-employed person's insurance



Critical processes

|                                                                                        | MEMBERSHIP | CONTRIBUTIONS | ACCESS TO BENEFITS |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|--------------------|
| <b>Electronic registration (Mobile or computer)</b>                                    | ●          | -             | -                  |
| <b>Aggregation of revenues for tax and contribution calculations</b>                   | -          | ●             | -                  |
| <b>Flexibility in coverage</b>                                                         | -          | ●             | -                  |
| <b>Automatic discount for the payment of contributions**</b>                           | -          | ●             | ●                  |
| <b>Coordination with tax system to achieve simultaneous tax and insurance payments</b> | -          | -             | ●                  |
| <b>Coordination of information with financial system</b>                               | -          | -             | ●                  |
| <b>Tax incentives</b>                                                                  | -          | -             | ●                  |
| <b>BRAZIL</b>                                                                          | ●          | -             | ●                  |
| <b>CHILE</b>                                                                           | ●          | ●             | -                  |
| <b>COLOMBIA</b>                                                                        | ●          | ●             | ●                  |
| <b>MEXICO</b>                                                                          | ●          | -             | -                  |
| <b>PERU</b>                                                                            | ●          | -             | -                  |

Source: Own elaboration based on service plans | \* Determined independently for health and pensions | \*\* Do not leave recurring responsibility to the worker | \*\*\* Provisional measure for self-employed workers until 2026.





# How to improve self-employment insurance. Self-employed workers?

LABORATORY  
of Digital Social  
Security



Social security in Latin America is not adapted to the reality of a significant part of its labor markets.

Reforms and administrative improvements to the current design elements can improve effective insurance. Including:

- The inclusion of plans for individual workers
- Use of electronics and behavioral economics
- Complementarity with other systems



# How to improve self-employment insurance. Self-employed workers?

LABORATORY  
of Digital Social  
Security



# IDB Group: the best partner

LABORATORY  
of Digital Social  
Security



HOW CAN THE QUALITY OF SELF-EMPLOYED WORK IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN BE IMPROVED?

DIAGNOSIS AND ALTERNATIVES TO ACHIEVE THE EFFECTIVE INSURANCE OF WORKERS

LABORATORY  
of Digital Social  
Security

THANK YOU VERY MUCH



## AVANCES Y DESAFÍOS EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DE PLATAFORMAS DIGITALES: el caso de la ley 21.431



## INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

- ▶ El crecimiento de la economía de plataformas representa una **oportunidad para la creación de empleo**. Pero también, se constituye en un **desafío para la protección y seguridad laboral y social** de los trabajadores.
- ▶ La relación entre empresa de plataforma y trabajadores se escapa del **modelo clásico de relación laboral**, donde el empleador disponía de todos los medios para que el trabajador realizara su trabajo, la jornada y lugar de trabajo estaban claramente delimitados en fábricas/oficinas, el cliente o consumidor se encontraba fuera de ciclo productivo y la supervisión del trabajo se realizaba a través de medios humanos.
- ▶ En el caso chileno, surgieron en sede legislativa diversas propuestas de regulación para esta industria. En materia laboral, prosperó una moción de senadores de 2020 que buscaba "iniciar la discusión" sobre el tema, tratando aspectos regulatorios básicos de seguridad y bienestar de las personas que trabajan para estas aplicaciones.
- ▶ Esta moción daría origen a la ley N° 21.431, publicada en el Diario Oficial el 11 de marzo de 2022. Lejos de cerrar la discusión dependencia / independencia en el sector, esta queda sujeta a la evaluación particular de condiciones de subordinación y dependencia.

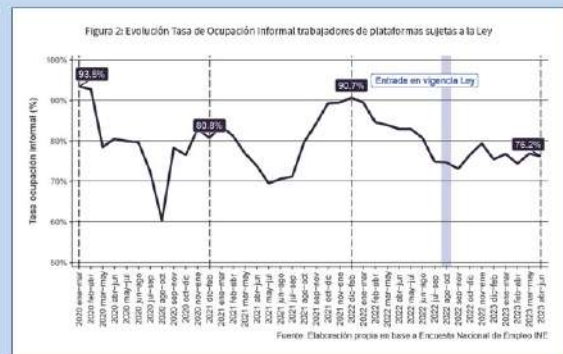
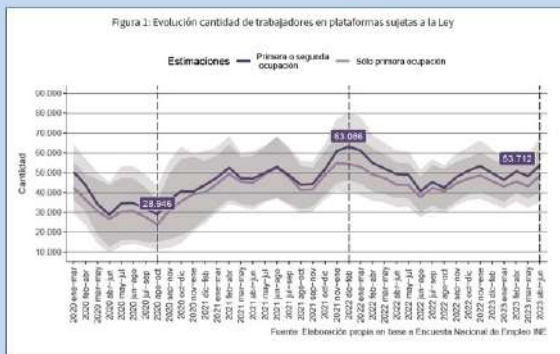
## PRINCIPALES COMPONENTES DE LA LEY 21.431

- La ley N° 21.431 es una norma que tiene por objetivo regular las relaciones entre los trabajadores de plataformas digitales de servicios y las empresas de plataformas, mediante **contratos especiales** incorporados en un nuevo capítulo en el Título II del Libro Primero del **Código del Trabajo**.
- Se establecen dos modalidades de contrato, según condiciones de subordinación y dependencia:
  - a) Contratos de trabajo para **trabajadores dependientes**.
  - b) Contratos de prestación de servicios para los **trabajadores independientes**.
- Relación triangular reconocida en la ley: usuarios, empresas de Apps y trabajadores.
- En el **ámbito laboral** es un avance en términos de reconocimiento y formalización del trabajo, empujando a la formalización tributaria de las empresas.
- En el **ámbito del transporte**, en abril de 2023 se publicó una nueva ley (21.553) que crea un registro de conductores, empresas y establece requisitos mínimos.

## PRINCIPALES COMPONENTES DE LA LEY 21.431

- Desde 2022, prácticamente la totalidad de relaciones de trabajo en reparto y transporte de pasajeros han sido definidas por los actores como "trabajo independiente".
- A estos trabajadores aplican:
  - ✓ El pago de honorarios, el tratamiento tributario, el pago mínimo por hora de trabajo y la cobertura de seguridad social
  - ✓ Obligación de desconexión por parte de la empresa (12 horas) y la prohibición de la desconexión temporal como medida de sanción
  - ✓ Obligación de comunicar el término de contrato de trabajo, casos en que aplica su anticipación y el derecho a reclamación
- Además, existen puntos comunes en la normativa, tales como:
  - ✓ el derecho a reserva de los datos del trabajador y a acceder a los datos personales sobre su desempeño laboral
  - ✓ derecho a acceso a la programación del algoritmo y la explicación sobre cómo opera
  - ✓ la prohibición de discriminación por parte del algoritmo
  - ✓ el derecho a la capacitación, la entrega de elementos de protección personal y seguro de daños bienes personales (50 UF o 2026 USD)
  - ✓ el derecho a la sindicalización y procedimientos de negociación colectiva
  - ✓ Rol de fiscalización de la Dirección del Trabajo en temas laborales y la sanción ante infracciones

## ALGUNAS TENDENCIAS CUANTITATIVAS



Tanto la ley 21.431 como el dictamen de la Dirección del Trabajo no parecen haber alterado el modelo de negocios y no han tenido repercusiones en niveles de empleo. Permiten la existencia del modelo basado en trabajo independiente.

Desde la inminente aprobación de la ley en el congreso, la tasa de informalidad cae desde un 90,7% hasta cerca de un 75% en septiembre de 2023. Desde entonces la tasa de formalidad se encuentra estancada.

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.

## ALGUNAS TENDENCIAS CUALITATIVAS

- El modelo de trabajo independiente no permite entregarle protección social a todas y todos los trabajadores.
- Se han identificado tres modelos de trabajo de empresas de plataformas, ninguno de los cuáles involucra la contratación de trabajadores dependientes para reparto y transporte:

### Modelo 1 "informal independiente":

Empresas sin identificador tributario, sin oficinas en Chile y que no les hacen boletas a los trabajadores independientes. No existe cotización para la seguridad social.

### Modelo 2 "independiente semi formal":

Empresas con identificador tributario y con oficinas en Chile. Hacen boletas a los trabajadores independientes, pero no retienen para pago de cotizaciones. Queda en manos de trabajadores hacer trámites tributarios (PPM).

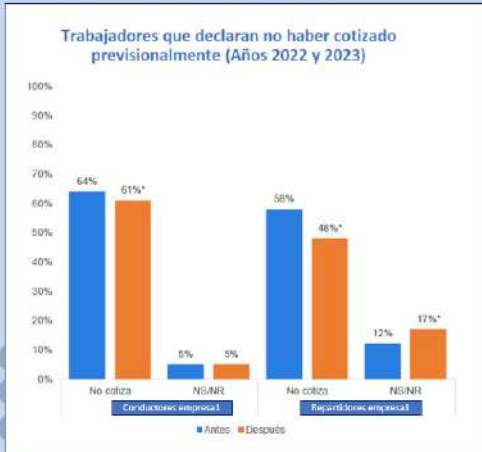
### Modelo 3 "formal independiente":

Empresas con identificador tributario, oficinas en Chile, hacen boletas a los trabajadores independientes, retienen y pagan cotizaciones. Trabajadores con seguridad social.

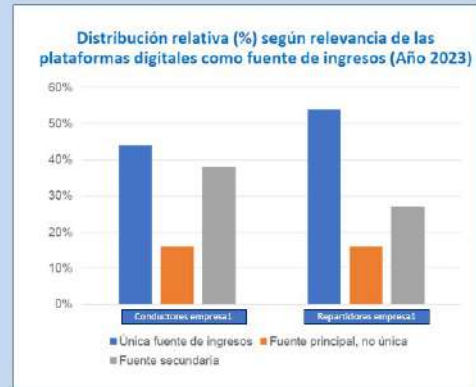
- Solo en el modelo formal independiente (3) los trabajadores están accediendo a seguridad social. **No son más del 25% de las y los trabajadores según las estadísticas de empleo.**
- Otras fuentes de información sugieren la existencia del modelo "independiente semi formal"...

## ALGUNAS TENDENCIAS CUANTITATIVAS

¿Modelo "independiente semi formal"?



El trabajador "multi apps" es una realidad, pero más de la mitad de los trabajadores dependen principalmente de una sola empresa.



Fuente: Encuesta Centro Políticas Públicas UC

## DIÁLOGO SOCIAL Y APOYO A LA CONSTITUCIÓN DE ACTORES

- Atención vía lobby y capacitaciones a gremios y sindicatos de trabajadores
- Explicación de como constituir sindicato: trámites, estatutos tipos, recibir problemáticas regionales.
- Caso de Greco App: sindicatos ya constituidos y federación en proceso de constitución
- Reuniones de lobby y mesa de trabajo en 2022 con representantes de empresas
- Algunas han mostrado gestos, como reportes de implementación o convocando a organizaciones de trabajadores a firmar "decálogos de entendimiento".
- Otras han participado de espacios de diálogo y evaluación de la nueva ley 21.431, buscando aportar con evidencia y mejoras.



Firma decálogo entendimiento entre empresa y trabajadores.



Lanzamiento estudio Centro Políticas Públicas UC y diálogo tripartito

## SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- ▶ SUSESO instruyó a mutuales a prestar asistencia técnica a empresas de plataforma digitales de servicios. Difusión, cursos y cápsulas informativas, y características técnicas de Elementos de Protección Personal (EPP).
- ▶ Entrega desigual de EPP entre empresas.
- ▶ ISL ha realizado actividades para difundir a los trabajadores de plataformas digitales independientes prestaciones del Seguro de la Ley N°16.744 y los requisitos para acceder a su cobertura.
- ▶ Mutua de Seguridad ha entregado reportes y cuentan con un plan de capacitación móvil.
- ▶ ISL cuenta con web propia con información para trabajadores <https://www.isl.gob.cl/plataformas-digitales-de-servicios/>
- ▶ Entre trabajadores sigue existiendo alto desconocimiento



Entrada en vigencia de la ley 21.431 y lanzamiento "delivery de la seguridad" de la Mutua de Seguridad



Modelos de cascos y rodilleros (EPP) entregados por una de las empresas de plataformas digitales

## FISCALIZACIÓN CUMPLIMIENTO NORMATIVA

- ▶ Entre 2022 y 2023 la Dirección del Trabajo tuvo problemas para ejercer sus labores por judicialización de Dictamen interpretativo de la ley 21.431.
- ▶ Por lo que limitó sus fiscalizaciones a temas de salud y seguridad en el trabajo, dejando como tema secundario el identificar situaciones de subordinación y dependencia en relaciones de trabajo independientes.
- ▶ Así, surge el **Primer Programa Nacional de Fiscalización de plataformas\*** (11/2022)

|                                                                                                                                                                                                               |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| No capacitar en forma adecuada y oportuna con criterios de seguridad y salud para la actividad que realizan los trabajadores de plataformas de servicios digitales.                                           | 1 |
| No contratar un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador de plataformas digitales en la prestación del servicio, con una cobertura mínima anual de 50 unidades de fomento. | 1 |
| No exhibir toda la documentación necesaria para efectuar los labores de fiscalización.                                                                                                                        | 8 |
| No informar a los trabajadores acerca de los riesgos laborales.                                                                                                                                               | 6 |
| No informar la empresa de plataformas digitales acerca de los riesgos que entrañan los labores de los trabajadores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos.                          | 1 |
| No proporcionar a los trabajadores de plataforma digital elementos de protección.                                                                                                                             | 6 |
| No proporcionar a los trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen, los elementos de protección personal.                                                              | 4 |

| Total multas |                |
|--------------|----------------|
| 213,84 IMM   | \$ 56.514.063  |
| 736 UTM      | \$ 46.422.464  |
|              | \$ 102.936.527 |

115.288 USD

\*Foco en trabajadores/as de APPS de reparto.

## DESAFÍOS Y CONCLUSIONES

- ▶ La misma ley N° 21.431 señala que esta debe ser evaluada por tres años, siendo el Consejo Superior Laboral el encargado de “emitir un informe anual” de evaluación.
- ▶ Las empresas cuentan con recursos para organizarse como gremio. Desde 2020 estuvieron presentes en debate legislativo a través de ACHIPLAM.
- ▶ Trabajadores recién en 2022 han pasado a constituirse sindicalmente, estando subdesarrollado el sector de repartidores (dificultad de diálogo tripartito).
- ▶ Coordinaciones con instituciones tributarias y de transporte. Aprendizaje a la hora de regularizar el sector es no separar estas instancias de lo laboral.
- ▶ Necesidad de difundir y comunicar la importancia de cotizar para tener protección social. Así también de los principales elementos de la ley.
- ▶ Avanzar en fiscalización de mínimos comunes que establece la ley 21.431

