

Economía  
Creativa:

# Alternativas para reducir precariedad

David A. Ribalino  
Xavier Toapanta  
(*asist.*)

Copyright © 2024 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. 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 Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). 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 y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Director Ejecutivo ni de los países que representa.



**Autor:** David A. Ribalino

**Asistente de investigación:** Xavier Toapanta

**Coordinación de investigación:** Eliana Prada

**Diseño:** Sofía Nieto y Sofía Zambrano

Banco Interamericano de Desarrollo  
1300 New York Avenue, N.W.

# Índice

01	Resumen Ejecutivo
01	Introducción
01	Economía Creativa: alcance, riesgos y protección social
01	Experiencias internacionales y aplicabilidad a Latinoamérica
01	A Programas verticales para trabajadores de economía creativa
01	B Programas horizontales para trabajadores de economía creativa
01	C Programas mixtos para trabajadores independientes
01	D Observaciones sobre iniciativas e implicaciones para países latinoamericanos
01	Alternativas para extender protección social a trabajadores de economía creativa
01	A Neutralidad regulatoria entre tipos de trabajo
01	B Opciones para establecer regulaciones laborales básicas
01	C Sistema integrado de seguros sociales
01	Bibliografía
01	Anexos

# Resumen Ejecutivo

Este reporte se concentra en las políticas y programas para manejar los riesgos sociales a los que se enfrentan los trabajadores de la economía creativa, y complementa el análisis cuantitativo sobre empleo creativo y precariedad para Argentina, México y Perú.

(ver Sasso et al., 2024)

La economía creativa incluye a los trabajadores de las industrias creativas como publicidad y marketing, edición y publicación de libros y periódicos, computación y programación, arquitectura, cine, televisión y música; además, de quienes trabajan en industrias no creativas y que realizan allí labores creativas como artistas, artesanos, programadores y consultores en tecnologías de la información, o autores, sujetos de derechos intelectuales.

**Por su estructura, el trabajo independiente es más prevalente en las industrias creativas,** lo que hace que las transiciones en el mercado laboral sean más marcadas, aunque los riesgos a los que se enfrentan son similares a los de otros sectores.

Una revisión de la literatura especializada y de las experiencias internacionales **muestra que los países han recurrido a sistemas paralelos o regímenes especiales de seguridad social para ofrecer cobertura a los trabajadores de la economía creativa.** Así, Alemania, Austria y Francia, en Europa, o Colombia y Ecuador, en Latinoamérica, han implementado programas “verticales”, subsidiados, para aquellos que trabajan en la “economía gris” y que son manejados por instituciones privadas o por el sistema general de seguridad social. Otras naciones tienen también seguros no contributivos para salud o pensiones que podrían ofrecer cobertura a los trabajadores de la economía creativa.

Nuestro reporte argumenta que el problema de cobertura social de estos trabajadores es la misma que la de otros sectores. **Desde el punto de vista de la eficiencia y la equidad, los estados deberían optar por sistemas de protección social integrados que traten de la misma manera a todos los trabajadores,** ya sean asalariados o independientes, porque no existe ninguna justificación económica para tener regímenes especiales.

**Esto porque los regímenes paralelos tienden a fragmentar el mercado laboral y generan distorsiones,** al cambiar el precio relativo del trabajo asalariado y el trabajo independiente dentro de una actividad económica. **Al contrario, los regímenes especiales reducen los incentivos que las empresas tienen para crear empleos formales** y sustituir el trabajo asalariado por uno independiente. Además, generan inequidades en la distribución de las subvenciones que existen en los sistemas de seguridad social.



Televisión

Este reporte presenta 3 tipos de sugerencias para ampliar la cobertura de la protección social a la economía creativa y a todos los trabajadores independientes.

Para ello se proponen las siguientes acciones:

01

Asegurar la neutralidad regulatoria entre trabajo asalariado e independiente, cuando el trabajador independiente labora para una empresa y no para el consumidor final, y asegurar sus derechos a los trabajadores de la zona gris.

02

Integrar los seguros sociales con mecanismos redistributivos explícitos.

03

Incentivar las innovaciones en los mecanismos de registro y recaudación de cotizaciones sociales.



Marketing

# 01

## Neutralidad Regulatoria

El primer problema debe ser resuelto para extender la cobertura de los seguros sociales y las regulaciones laborales a la economía creativa, y asegurar de este modo la neutralidad en términos de beneficios entre trabajo independiente y dependiente.

Para una empresa, el costo para contratar a un trabajador como independiente o dependiente –con iguales calificaciones– debería ser el mismo. Así, los independientes y dependientes de ingreso similar tendrían que tener los mismos derechos y obligaciones. **Por esto es fundamental reducir la diferencia fiscal entre trabajo independiente y trabajo asalariado.**

**La neutralidad de la regulación laboral entre los tipos de trabajo requiere que se definan los roles y responsabilidades de trabajadores, empleadores y gobierno en la mitigación y aseguramiento de los diferentes tipos de riesgo.** Por ejemplo, se puede argumentar que el financiamiento de los seguros de salud, pensiones o maternidad es una responsabilidad del individuo o del gobierno, –que los garantiza a todos o asegura que grupos de ingresos bajos tengan acceso a beneficios adecuados–, y no de los empleadores. **Los empleadores que contribuyan a financiar los mecanismos redistributivos dentro del sistema de seguridad social con impuestos sobre sus ganancias, no pagarían un impuesto explícito (seguros) o implícito (maternidad) sobre los salarios, o tendrían un impuesto menor, lo que permitiría reducir la distancia entre el costo del trabajo formal e informal. Se estima que el costo de las regulaciones del trabajo formal es casi 70% del salario promedio formal o el total del salario informal, que incluyen el costo de las indemnizaciones por tiempo de servicio y los pagos de periodos no trabajados.** Los empleadores tienen la responsabilidad de realizar procedimientos de despido justos, asumir las externalidades sociales asociadas con el desempleo, minimizar y asegurar los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo, y garantizar las condiciones adecuadas de trabajo. El reto en estos casos es identificar deficiencias a nivel de empresas informales de baja productividad y las medidas para corregirlas. (T.1)

## T.1 Manejo de riesgos sociales

Regulación / Beneficio	Trabajador	Empleador	Gobierno	
Ingreso mínimo			+++	No es responsabilidad del individuo ni de el empleador <i>(más allá de la distribución justa del valor agregado)</i>
Indemnización por fin de servicio	0	0	0	Se pueden aplicar a los trabajadores dependientes <i>(incluidos los informales)</i> e independientes de la misma manera CON o SIN EMPLEADOR. Las empresas tratan de la misma manera a los dependientes e independientes.
Seguro de desempleo	++	+++	++	
Pensiones	+++	+	++	
Seguro de salud	+++	+	++	
Tiempo no trabajado <i>(maternidad, paternidad, vacaciones)</i>	+++	+	++	
Accidentes de trabajo		+++	+++	
Condiciones de trabajo <i>(discriminación, abuso, salud, seguridad, tiempo)</i>		+++	+++	Son la responsabilidad del empleador.

Además, es muy importante extender los derechos laborales a los trabajadores que se encuentran en la “zona gris”, incluyendo aquellos de las plataformas digitales. Algunos países han tomado este camino, el que requiere crear una tercera categoría de trabajadores que sean clasificados como independientes o dependientes. En el caso de los trabajadores de la economía creativa, estos pueden incluir periodistas y escritores que trabajan en formal *freelance* para periódicos y revistas, o programadores independientes que de empresas informáticas. **De acuerdo con la nueva clasificación, serían “trabajadores autónomos económicamente dependientes” quienes se identifiquen por el porcentaje de su ingreso anual proveniente de una sola empresa.**

Más allá de intervenciones para asegurar que las empresas traten del mismo modo a los trabajadores dependientes e independientes, es necesario



Programación

**considerar reformas a la ley laboral para que las regulaciones como el salario mínimo, las indemnizaciones por fin de servicio, los accidentes de trabajo, y los pagos por tiempo no trabajado, sean implementadas sin necesidad de un empleador.** Esto permitiría incorporar en estas regulaciones a todos los trabajadores de la economía creativa.

## Ingreso mínimo

**Se plantea la necesidad de considerar alternativas más efectivas al salario mínimo que no dependan de las empresas,** tales como un **ingreso básico universal (IBU)** o **impuestos negativos sobre el ingreso (INI)**. El primero es una transferencia constante que se aplicaría a toda la población en edad de trabajar independiente de su situación laboral (activo/inactivo, empleado/desempleado, dependiente/independiente) y de su nivel de ingreso. El impuesto negativo sobre el ingreso por definición, se aplica a los trabajadores que están ocupados y generan un ingreso: los que perciben ingresos por encima de cierta cantidad, impuestos y los que están por debajo reciben subsidios. Otra variación del IBU, que es similar al INI es el **ingreso básico focalizado (IBF)**, en el que la transferencia, está condicionada al nivel de ingreso; y aquella se reduce conforme incrementa el ingreso hasta que desaparece, aunque no se transforma en un impuesto.

## Indemnizaciones de fin de servicio

**La recomendación es reemplazar las indemnizaciones por seguros de desempleo que podrían ser adaptados para asegurar a trabajadores independientes o informales.** Para reducir los problemas de selección adversa, el nivel de las cotizaciones estarían ligados al riesgo de desempleo y el pago de beneficios serían condicionados a la participación en programas activos de inserción laboral.

## Enfermedades y accidentes de trabajo, y pagos por tiempo no trabajado

**Cuando no existe un empleador, estos beneficios pueden ser parte de un sistema integrado de seguridad social directo o través de aseguradores privados, para asegurar a los trabajadores de la economía creativa.** Como en el caso de Francia y Uruguay, es posible considerar que estos trabajadores contribuyan para financiar una indemnización durante lapsos en los que no tienen trabajo. En general, las regulaciones relacionadas con maternidad, paternidad o enfermedad no tienen que estar ligadas a la empresa. En un sistema integrado, estos beneficios monetarios podrían ser parte de un seguro que fuera común a todos los trabajadores, no solo para los de la economía creativa.

# 02

## Seguros sociales integrados

La propuesta es promover la integración de los seguros sociales (desempleo, salud, pensiones) y asegurar su sostenibilidad financiera y la equidad.

Para lograr esto se ligarían las contribuciones a los beneficios e implementarían los mecanismos redistributivos explícito financiados por el presupuesto general y no por impuestos sobre el trabajo.

### Organización institucional integrada

La economía creativa formaría parte del régimen nacional de seguridad social que cubre a todos los trabajadores, independientes de su ocupación o el sector donde trabajan. Al igual que en muchos países, quienes laboran en la economía creativa podrían recibir subsidios que faciliten su afiliación. Sin embargo, estos deberían ser distribuidos sobre la base de su nivel de ingreso y no su ocupación, o de la industria donde trabajan.

### Beneficios y costos explícitos

Para ampliar de manera sostenible la cobertura de la seguridad a los trabajadores de la economía creativa, es necesario conocer el costo del nivel de los beneficios. Diferentes programas obedecen a distintas fórmulas entre costos y beneficios. En todos los casos, las cotizaciones realizadas por trabajadores, empresas y los subsidios de los gobiernos deben estar unidos de modo explícito al valor esperado de los beneficios.

### Mecanismos redistributivos transparentes y progresivos financiados por el presupuesto general

La expansión de la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de la economía creativa requerirá subsidios para financiar parte del costo de los beneficios. En la práctica, los programas podrían ser reemplazados por dos tipos de subsidios que en teoría, pueden ser foca-

**lizados o universales: subsidios para garantizar un ingreso básico independiente de la situación laboral (empleado, desempleado, o inactivo),** pero que incluyan condicionalidades como participación en programas activos de mercado de trabajo; **y subsidios para financiar parte de las cotizaciones a los seguros sociales.** Los subsidios integrados permitirían abrir la cobertura de las redes sociales para los trabajadores informales e independientes de manera progresiva.

Estos principios también implican que para cualquier programa de seguro social, **existen dos fuentes para financiar el costo de los beneficios: los pagos efectuados por los trabajadores (y sus empleadores, en caso de tenerlos); y los subsidios explícitos del Estado financiados por el presupuesto general.** Cada trabajador debe conocer la parte de los beneficios que es financiada por sus contribuciones, y la parte que es financiada por el gobierno. No existe una regla universal en cuanto a cómo se deben combinar estas dos fuentes de financiamiento. Sin embargo, por los limitados recursos fiscales, **es preferible concentrar los subsidios en las personas de bajos ingresos.** Por ejemplo, estos recibirían subsidios del ciento por ciento, mientras que los de ingresos medios recibirían subsidios parciales.



Diseño

# 03

## Innovaciones en los mecanismos de afiliación y de recaudación de cotizaciones

Aquí hay que separar la identificación y el registro de los trabajadores de la recaudación de sus cotizaciones de aquellos con capacidad de pago.

El primero es un problema que podría ser resuelto a través de los registros por demanda y en masa (*census-sweeps*). En aquel, el trabajador toma la iniciativa y se afilia en una agencia o lo hace en línea para reducir los costos de transacción y facilitar su afiliación. El registro en masa implica, como en el caso de un censo, visitar los hogares y registrar a sus miembros.

La recaudación de las cotizaciones de los trabajadores con capacidad de pago es un problema más complejo, sobre todo a nivel de los trabajadores del sector informal, que requiere innovaciones tecnológicas, incluyendo los mecanismos para recaudar sus cotizaciones a través del consumo. Los programas voluntarios con incentivos financieros (subsídios a las contribuciones) y no financieros (mensajes telefónicos) han tenido impactos limitados. En el caso de las pensiones, por ejemplo, este tipo de programas no ha permitido promover el ahorro de largo plazo de manera significativa.

La implicación es que los programas deben ser obligatorios, como ya se señaló. Los incentivos financieros y no financieros, y las plataformas digitales (G2P – government to person, y P2G), que reducen los costos de transacción, seguirán teniendo un rol importante. Además, puede considerarse la adopción de tecnologías para reducir la frecuencia de pagos en efectivo aun dentro de la economía informal, y así permitir recaudar cotizaciones al momento del consumo. Por ejemplo, en muchos países, los pagos digitales basados en sistemas QR se expanden velozmente. Los insumos que se requieren son solo conectividad, teléfono celular y cuenta bancaria ligada a un número único de identificación.

# I

# Introducción

# Introducción

**La economía creativa es una fuente laboral importante y se espera que su rol aumente en influencia.**

En ella laboran los trabajadores de diversas industrias como publicidad y marketing; edición y publicación de libros y periódicos; computación y programación; arquitectura; cine, televisión, y música. Además, incorpora a quienes trabajan en ocupaciones creativas en otras industrias como artistas, artesanos, programadores y consultores en tecnología de la información o autores: las labores en estas ocupaciones está sujeto por lo general a derechos de autor y propiedad intelectual.

**Las tendencias observadas en cuanto al incremento de la demanda de competencias analíticas y creativas, sugiere que**

**la economía creativa tenderá a aumentar en la generación de empleos como resultado de las tecnologías de la información y comunicación.**

**Aquí se analizan las opciones para extender la cobertura de seguridad social y de las principales regulaciones laborales a los trabajadores de la economía creativa.** Un segmento de ellos trabaja en empresas formales y por lo tanto están protegidos por las leyes laborales existentes, pero existe otro importante número de quienes laboran por cuenta propia, y que en el mejor de los casos tienen la opción de asegurarse de modo voluntario en los seguros sociales, aunque no reciben ninguna forma de ayuda o protección laboral. En las ocupaciones creativas hay una mayor tendencia al trabajo *free-lance* o independiente, y una menor prevalencia del trabajo asalariado, con contratos a plazo fijo o indefinido.

Nuestro análisis está basado en una revisión de la literatura especializada sobre diseño de programas de protección social y en algunas experiencias internacionales. **La principal conclusión es que los países no deberían tratar el problema de la cobertura de la protección social de los trabajadores de la economía creativa como un caso particular.**

### **Idénticos mecanismos de protección social deberían incluir a otros trabajadores asalariados en empresas informales y a los independientes.**

Los programas verticales implementados en Alemania, por ejemplo, son una referencia importante, pero su adopción incrementa los costos de administración. **Los países latinoamericanos tienen la capacidad institucional para diseñar y manejar un sistema de seguridad social integrado, financiado sobre la base de contribuciones individuales –no necesariamente de los empleadores– y subsidios estatales.** Estos estarían ligados de modo directo al costo esperado de los beneficios que los trabajadores reciben; por ejemplo, desempleo, pensiones, salud, maternidad. Del mismo modo, **las leyes laborales deberían asegurar la neutralidad regulatoria entre los tipos de contrato y sobre todo, para que las empresas que subcontratan servicios de trabajadores independientes efectúen pagos prorrateo para financiar los beneficios que tienen los trabajadores asalariados formales;** por ejemplo, seguros de accidentes de trabajo o maternidad.

## El texto se organizó en 3 partes:

### 01

**Presenta un marco conceptual** para analizar las políticas de protección social de los trabajadores de la economía creativa y propone una serie de principios para guiar el diseño de las iniciativas para ampliar su cobertura.

### 02

**Resume los resultados globales de los diferentes programas** que ciertos países han adoptado para ofrecer cobertura a los trabajadores de la economía creativa y a los independientes en general, y sobre su aplicabilidad al caso de los países latinoamericanos.

### 03

**Describe las características de un sistema de seguridad social integrado** que cubriría a todos los trabajadores de la economía creativa, y presenta varias sugerencias para extender la cobertura de las principales regulaciones laborales. La última sección plantea la implementación de un nuevo sistema de registro de trabajadores, recaudación de cotizaciones y mecanismos especiales para las empresas informales de baja productividad.



Danza

ECC:  
Alcance,  
riesgos y  
políticas de  
protección  
social

# ECC: Alcance, riesgos y políticas de protección social

Abordamos las políticas y programas para manejar los riesgos sociales a los que se enfrentan los trabajadores de la economía creativa,

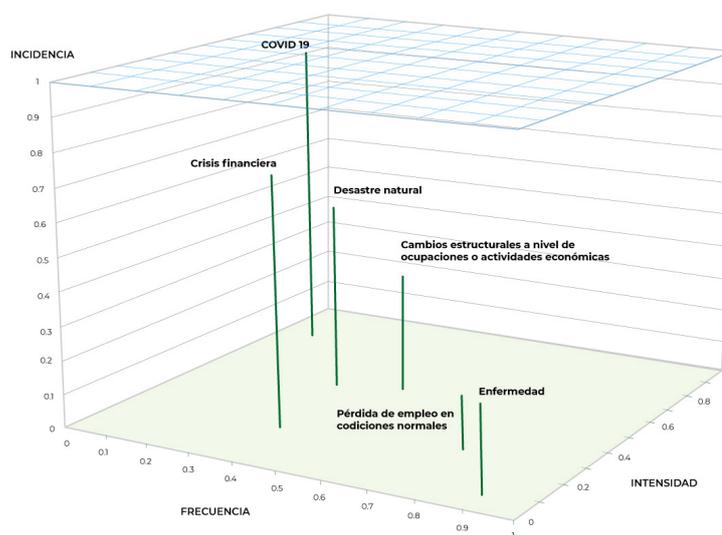
que incluye a quienes laboran en las industrias creativas en sectores como publicidad y marketing; edición y publicación de libros y periódicos; computación y programación; arquitectura; cine o televisión, y música. Asimismo, incorpora a los trabajadores de otras industrias que tienen allí ocupaciones creativas, como artistas, artesanos, programadores y consultores en tecnologías de la información, o autores. **Por su estructura, el trabajo independiente es más prevalente en las industrias creativas, lo que hace que las fluctuaciones en el mercado laboral suelen ser más marcadas,** aunque los riesgos sociales a los que se enfrentan sean similares a los de otros trabajadores.

Quienes laboran en la economía creativa deberían beneficiarse de las regulaciones y seguros sociales que los estados implementan para proteger a todos los trabajadores contra diferentes riesgos y evitar problemas de abuso o discriminación. **Entre las regulaciones más comunes, se encuentran los salarios mínimos, restricciones sobre los tipos de contratos, estándares básicos en cuanto a condiciones laborales, restricciones sobre el proceso de despido, y derecho a organizarse.**

- 1  
Kuddo et al. (2015).
- 2  
Packard et al. (2019).
- 3  
Kuddo et al. (2015).  
Otto von Bismarck es considerado el padre del Estado del bienestar (*Welfare state*) porque fue quien introdujo el primer sistema contributivo de seguridad social en Alemania en 1870.
- 4  
Froelich et al. (2015).
- 5  
Sachs (2015).
- En los mercados laborales que no son competitivos y donde los trabajadores tienen menor poder de negociación que los empleadores, las regulaciones son muy importantes.**<sup>1</sup> Además, para reducir y mitigar los riesgos asociados con el desempleo, la enfermedad, la longevidad y muerte prematura, los países más avanzados ofrecen seguros de desempleo o indemnizaciones de término de servicio, seguros de salud, y distintos tipos de pensiones. **Los seguros sociales buscan también corregir los problemas de selección adversa en los mercados de seguros** y el hecho de que por la falta de ingresos o porque estos son muy bajos, **no todos los trabajadores independientes ahorran o se aseguran para su jubilación.**<sup>2</sup>
- Más allá de las deficiencias de diseño e implementación que enfrentan regulaciones y programas, hay un problema estructural en cuanto a su cobertura. Por definición, las regulaciones laborales se aplican solo a quienes tienen relación de dependencia** y en su mayoría, los seguros sociales están contruidos sobre la base del llamado “modelo de Bismarck”,<sup>3</sup> en el que los trabajadores y sus empleadores pagan contribuciones en un fondo común sobre la base de su salario, por lo que igual requiere de una relación de dependencia. **Al contrario de los trabajadores independientes, quienes a pesar de constituir una parte importante de la fuerza de trabajo a nivel mundial, no están cubiertos por estos seguros sociales.** Además, con mucha frecuencia, los costos salariales de los seguros sociales hacen que quienes tienen relación de dependencia en pequeñas y medianas empresas de baja productividad tampoco sean incluidos en estos programas, y así se vuelven asalariados informales.<sup>4</sup>
- En muchos casos, los trabajadores de la economía creativa están excluidos de los mecanismos de protección social formales, y no solo cuando se trata de trabajadores independientes.** Estos suelen no ser elegibles para los programas contributivos, pero cuando tienen la opción de una afiliación voluntaria los problemas de “miopía” y liquidez mencionados hacen que la mayoría no lo haga. Para los asalariados en pequeñas empresas que operan de manera informal incluso la opción de afiliación voluntaria tampoco está disponible. Además, **la distinción entre trabajadores dependientes e independientes no es siempre clara**, y las principales diferencias son que estos últimos no tienen un solo cliente/contratista, no desarrollan relaciones de largo plazo con el empleador, y pueden controlar sus horarios de trabajo y las oportunidades para generar ganancias. **Pero existen otras condiciones que dan lugar a una “zona gris”: el grado de control de la empresa sobre su trabajo; si este es una parte integral del negocio (y las ganancias) de la empresa; la inversión del trabajador en relación a la inversión de la empresa; y si el trabajo que se subcontrata requiere iniciativa y competencias especiales.**<sup>5</sup> Es usual, que quienes están en relación de dependencia con una empresa sean clasificados como trabajadores por cuenta propia, y por lo tanto no estén protegidos por la legislación laboral o los programas de seguridad social.

**Al mismo tiempo, los riesgos correlacionados que enfrentan los trabajadores de la economía creativa pueden ser de mayor frecuencia, incidencia e intensidad (T.2).** Por ejemplo, en el mercado laboral, los asalariados formales reciben un ingreso fijo mensual y, en condiciones normales, el riesgo de pérdida del empleo es más bajo, incluso si el riesgo es el foco de las políticas públicas. Por el contrario, los ingresos de los trabajadores independientes están sujetos a mayor variación aun cuando mantengan su trabajo. Otros independientes generan ingreso con servicios bajo contratos formales e informales de diferentes probabilidades de duración. **Así, la frecuencia e intensidad del desempleo pueden ser mayores a las de los trabajadores asalariados.**

## T.2 Tipología de riesgos sociales



Sobre la base de Robalino (2022).

**Los trabajadores están expuestos a varios riesgos que afectan al empleo y al ingreso laboral incluso en periodos de estabilidad y de crecimiento económicos;** por ejemplo: enfermedades, accidentes de trabajo, ajustes en los mercados que hacen que algunas empresas cierren o reduzcan su personal, cambios en el nivel de precios o en la demanda de servicios que afectan a los trabajadores por cuenta propia. **Asimismo, hay riesgos correlacionados que afectan a muchos trabajadores de manera simultánea:** pandemias como el COVID19, crisis financieras, contracciones cíclicas de la demanda agregada, desastres naturales como resultado del cambio climático, y cambios estructurales en los mercados laborales inducidos por la difusión de nuevas tecnologías de producción, o por aumentos en los flujos migratorios y envejecimiento de la población.

**Todos estos riesgos correlacionados se clasifican de acuerdo a tres dimensiones: frecuencia, incidencia e intensidad. La frecuencia se refiere al número de eventos que se produce durante un determinado tiempo; la incidencia está dada por el número promedio de trabajadores que se ven afectados, y la intensidad es una medida de impacto que se aproxima por la reducción promedio en el nivel de ingreso o consumo de un hogar, lo que a su vez depende de la duración de la crisis y del tiempo que le toma a la economía volver a su nivel anterior; o en el caso de un choque idiosincrático, cuánto le toma a un trabajador afectado recobrar su nivel de ingreso (consumo).**

Por ejemplo, la pérdida de empleos durante periodos de estabilidad y crecimiento es un fenómeno que se observa todos los días (alta frecuencia), pero que afecta a pocos trabajadores (baja incidencia), y en general los impactos no son severos si la mayoría de los trabajadores afectados encuentran un nuevo trabajo en pocos meses (baja intensidad). Los riesgos permanentes, como la desaparición de ciertos empleos a causa de una nueva tecnología de producción, tienden a ser de mayor intensidad, porque los trabajadores afectados demorarán más en hallar trabajo en otras ocupaciones.



Editorial

Para ampliar la cobertura de la protección social a los trabajadores de la economía creativa, es importante definir un conjunto de principios que evalúen y guíen el diseño y la implementación de nuevos programas o reformas.

Aquí se sugieren los siguientes 5 principios:

### 01 Tipologías de riesgos y responsabilidades:

Determinar con claridad los roles y responsabilidades de trabajadores, empleadores y gobiernos en la mitigación y aseguramiento de los diferentes tipos de riesgo, porque no todos los riesgos requieren la agencia de un empleador.

### 02 Estructura institucional:

Buscar la integración institucional; tener un sistema que cubra a todos los trabajadores, independiente del tipo de trabajo, ocupación o sector económico que esté bajo las mismas condiciones.

### 03 Neutralidad regulatoria entre tipo de contratos:

Para asegurar la neutralidad regulatoria entre los tipos de contratos de trabajadores dependientes e independientes se requiere armonizar el tratamiento de los derechos laborales y de acceso a la seguridad social.

### 04 Tipo, nivel y costo de los beneficios de protección del ingreso:

Con el fin de expandir la cobertura de manera sostenible, es necesario establecer de modo transparente y explícito cuáles son los beneficios que ofrece el sistema, y su costo para los trabajadores.

### 05 Financiamiento y redistribución:

Para asegurar la equidad dentro del sistema y reducir las distorsiones en el mercado laboral, es necesario que los mecanismos redistributivos sean explícitos, basados sobre el ingreso y no de su situación como trabajador, y que se financien a través del presupuesto general y no de impuestos laborales.

# Experiencias internacionales y aplicabilidad en Latinoamérica

Alternativas para reducir precariedad en ECC



# Experiencias internacionales y aplicabilidad en Latinoamérica

Se analizarán algunas de las experiencias internacionales en el diseño e implementación de programas que ofrecen seguros sociales a los trabajadores de la economía creativa, o que tratan de ensanchar la cobertura de las regulaciones laborales.

Las iniciativas pueden clasificarse en **3 categorías:**

(ver Anexo 1 para una descripción detallada)

## Horizontales:

**Son intervenciones que extienden la cobertura de las regulaciones o de los seguros sociales a nuevos trabajadores bajo las mismas condiciones.**

Algunos ejemplos incluyen legislaciones que vuelven obligatoria la afiliación de los trabajadores independientes en un sistema nacional de seguridad social; políticas para reducir la diferencia entre el costo del trabajo asalariado y el del trabajo independiente; mejorar la supervisión de la aplicación de la ley laboral; y legislación para incluir en la cobertura a los trabajadores de la “zona gris”, poniéndolos dentro de los dependientes autónomos.

## Verticales:

**Programas o fondos específicos para ciertas categorías de trabajadores que operan de manera paralela al sistema nacional de seguridad social.**

Entre ellos, se pueden mencionar los programas no contributivos para los trabajadores del sector informal que se aplican independiente de su ocupación; programas contributivos subsidiados dedicados a ocupaciones consideradas como creativas; e incentivos para facilitar la creación de asociaciones profesionales, o sobre la base de ocupaciones, que puedan financiar agrupados el acceso a los diferentes mecanismos de seguro o de ahorro.

## Mixtos:

**Los programas se focalizan en categorías ocupacionales, que operan a través del sistema nacional de seguridad social.**

Además, de los regímenes especiales que ofrecen incentivos tributarios para reducir los costos de registro y contribución para incentivar la afiliación de los independientes.

# A

## Programas verticales para trabajadores de la ECC

Un primer grupo de iniciativas registran a los trabajadores de la ECC en **fondos especializados que subsidian las contribuciones individuales** para seguros de salud y accidentes de trabajo, pensiones, beneficios de desempleo, y en otros maternidad.

**Los subsidios están financiados en algunos casos por impuestos sobre el ingreso de las empresas en la industria creativa o sobre el consumo de los productos de la industria.** Los seguros y beneficios pueden ser manejados por el propio trabajador o externalizados a fondos privados, o a las instituciones de seguridad social del país. A veces los fondos efectúan transferencias monetarias para cubrir periodos de inactividad o desempleo, y la cobertura de los programas es baja; menos de 1% de la fuerza de trabajo cuando se estima que la economía creativa genera alrededor de 10% de los empleos.

### Alemania

**El programa más antiguo es el Fondo de Seguridad Social de los Artistas (Künstlersocialkasse) en Alemania,** que fue fundado en la segunda mitad del siglo XX, y al que pueden aplicar trabajadores independientes en ocupaciones creativas como artistas, publicistas y periodistas con un ingreso mínimo anual de 3.900 euros. **La filiación al sistema ha aumentado de modo paulatino debido al incremento de los contratos temporales y en 2023 estaban cubiertos 183.769 trabajadores creativos. El sistema ofrece un paquete integrado de beneficios de seguridad social: salud, pensiones por vejez, invalidez y muerte; y seguro de desempleo.** El manejo de todos los seguros está externalizado a aseguradoras privadas de salud y administradores de fondos de pensiones, de acuerdo con la preferencia del trabajador. El sistema está financiado en 50% por parte del individuo, 20% de subsidios gubernamentales y 30% de los impuestos sobre las empresas creativas. Las cotizaciones dependen de las actividades e ingresos de los artistas.

## Francia

En Francia, existen dos programas: la Casa de los Artistas (*Maison des Artistes*), que incorpora a trabajadores de artes visuales, plásticas y gráficas, y la Asociación para la Gestión de la Seguridad Social de los Escritores (*Agessa*), que incluye a profesionales de la escritura y el mundo audiovisual. Estas organizaciones registran y afilian a artistas para que aporten al sistema de seguridad y recibir beneficios como seguro de salud básico y pensiones. Como los artistas tienen largos periodos de desempleo, cuando buscan otra oportunidad laboral, el programa también ofrece la *Intermittence du Spectacle*, un beneficio de desempleo. A fines de 2023 estaban afiliados al programa poco más de doscientos mil trabajadores. El sistema está financiado en 76% por el impuesto del 1,5% sobre el consumo de material artístico registrado, y los afiliados contribuyen con 17% de sus ingresos anuales.

## Austria

Como en el caso francés, Austria utiliza el Fondo de Seguridad Social de Artistas (*Künstlersozialversicherungsfonds*) para promover con subsidios la adhesión al sistema de los trabajadores independientes. Para acceder al subsidio, se debe tener un ingreso mínimo de 4.988 euros anuales, porque las tasas de contribución para los afiliados son altas (18,5% para pensiones, 7,65% salud, €9,11 para accidentes, y 1,53% para desempleo). El gobierno subsidia un máximo de 1.722 euros al año o 34% del ingreso mínimo. Asimismo, el sistema contempla incentivos fiscales y programas de capacitación.

## Corea del Sur

Otros países con programas que subsidian las contribuciones a seguridad social son Corea del Sur y Croacia. En Corea, la Fundación para el Bienestar Social de los Artistas subsidia 50% de las contribuciones al régimen de seguridad social de los trabajadores independientes y 90% del costo de las pólizas de accidentes de trabajo. El pago de seguridad social es de 9%, pero los artistas registrados pagan solo el 4,5%, y tienen acceso a un seguro de salud, pensiones y cuidados durante la vejez. El programa ofrece además beneficios como cuidado infantil, asistencia en el registro de propiedad intelectual y diferentes tipos de capacitaciones. En Croacia, la Ley para los Derechos e Independencia del Artista y Promotores de la Cultura (HZSU) creó una cooperativa que administra los beneficios y subsidios del gobierno, que pueden llegar a ser el ciento por ciento de las contribuciones a la seguridad social, aunque las contribuciones de los afiliados a la seguridad social son del 16% para el seguro de salud y 19,5% para pensiones.

## Croacia

## Colombia

Colombia e India han desarrollado pensiones semicontributivas para los trabajadores de la economía creativa. En Colombia, su Sistema de Beneficios Periódicos (BEPS) consiste en ahorro mensual voluntario para la vejez y donde el gobierno complementa las contribuciones de los afiliados con un aporte de 20%. Los subsidios están financiados por el 10% del ingreso fiscal generado por el gravamen especial, estampilla pro-

## India

cultura, para actividades culturales. **Asimismo, el programa Esquema de Pensiones de Artistas y Fondo de Bienestar en India** tiene un funcionamiento similar, aunque en lugar de complementar con un porcentaje las contribuciones, **el programa ofrece una pensión mínima que es equivalente a 87% del salario mínimo.**

## Ecuador

**Ecuador creó el programa Actores y Gestores Culturales que funciona también con un régimen contributivo subsidiado,** y que junto con pensiones, incluye seguros de salud y de riesgos laborales. El programa ofrece modalidades de pagos flexibles de manera cuatrimestral y mensual. La cotización total es de 17,6% de los ingresos, más 3,41% por cada familiar.

## Países Bajos

Países Bajos e Irlanda se han concentrado en regímenes que protegen a los trabajadores de la economía creativa en periodos de inactividad y desempleo. **Países Bajos tiene el Wet Werk en Inkomen Kunstenaars (WWiK),** que ofrece una transferencia de 636 euros mensuales y que puede ser extendida hasta un máximo de 36 meses, además de servicios de capacitación. El programa no trata de promover de modo directo la afiliación a regímenes contributivos, pero quienes participan en él contribuyen de manera voluntaria a los diferentes programas de seguridad social. Por su parte, **Irlanda ha implementado el Subsidio para Artistas Profesionales en Búsqueda de Empleo (Jobseeker's Allowance for self-employed Artists),** equivalente a 118 euros mensuales por carga familiar.

## Irlanda

Los programas verticales con seguros no contributivos para los trabajadores informales también pueden cubrir a los trabajadores de la economía creativa con pensiones sociales y servicios de salud a sus afiliados.

## Bolivia

## Costa Rica

## Chile

Los programas han tenido un rol importante en la expansión de la cobertura y en el caso de las pensiones, el gasto promedio es de alrededor de 0,5% del PIB (T.3). **Bolivia gasta menos de 0,1%, aunque ha logrado alcanzar una cobertura casi universal.** En el caso de los seguros no contributivos, el gasto promedio es de alrededor de 2% del PIB (T.4). **Costa Rica gasta 7% del PIB, pero tiene cobertura casi universal. Chile también tiene una cobertura muy alta (78% de la población) y gasta 2,2% del PIB.**

### T.3 Pensiones sociales en Latinoamérica

País	Nombre	Costo del programa (% PIB)	Población cubierta	Cobertura (% de la población)
Argentina / Programa 01	Programa de pensiones no contributivas	0,87	1.420.438	3,19
Argentina / Programa 02	Pensión universal para el adulto mayor	0,05	115.377	0,26
Bolivia	Renta solidaria	0,01	30.693	0,27
Brasil / Programa 01	Seguro social rural	0,98	5.820.780	2,78
Brasil / Programa 02	Beneficios de prestaciones continuas	0,26	1.700.000	0,81
Chile	Sistema de pensiones solidarias (vejez). Incluye: Pensión básica solidaria de vejez y Aporte revisional solidario de vejez.	0,65	1.173.593	6,27
Colombia	Programa Colombia Mayor	0,13	1.258.000	2,53
Costa Rica	Programa régimen no contributivo por monto básico	0,47	106.544	2,13
Ecuador	Pensión para adultos mayores	0,30	625.001	3,66
El Salvador	Nuestros mayores derechos	0,07	28.154	0,44
Guatemala	Programa de aporte económico del adulto mayor	0,13	103.125	0,63
México	Pensión para adultos mayores	0,20	5.100.000	4,04
Panamá	120 a los 65	0,17	95.116	2,28
Paraguay	Pensión alimentaria para las personas adultas mayores	0,55	147.170	2,12
Perú	Pensión 65	0,10	501.681	1,57
Uruguay	Pensiones no contributivas por vejez e invalidez	0,21	33.436	0,97
Venezuela	Gran misión amor mayor	0,88	559.799	1,94

Fuente Sobre la base de Banco Mundial 2022.

## T.4 Seguros de salud no contributivos

País	Nombre	Costo del programa por beneficiario (% PIB)	Población cubierta (millones)	Cobertura (% de la población)
Argentina	Plan Nacer	0,4	1,7	4,3
Brasil	Programa de Salud Familiar	1,0	102,0	51,0
Chile	Fondo Nacional de Salud	2,2	13,2	78,0
Colombia	Régimen Subsidiado	1,7	22,3	47,4
Costa	Caja Costarricense de Seguridad Social	6,8	4,3	91,5
Guatemala	Programa de Extensión de Cobertura	0,2	4,4	29,3
México	Seguro Popular	1,3	51,8	43,2
Perú	Seguro Integral de Salud	0,3	12,7	42,3

Fuente [Sobre la base de Banco Mundial 2022.](#)

# B

## Programas horizontales para trabajadores de la ECC

Hay varias intervenciones a nivel mundial que se han dado para mejorar los incentivos para que las empresas ofrezcan contratos asalariados a los trabajadores independientes o para que desde el punto de vista de las regulaciones laboral y de la seguridad social traten de la misma manera a los independientes que a los asalariados.

Para aumentar los incentivos, existen políticas para reducir la gran diferencia entre el costo del trabajo asalariado y el costo del trabajo independiente, y mejorar la supervisión en la aplicación de la ley laboral. La extensión de las regulaciones y de los seguros sociales implica generar una neutralidad financiera entre contratos.

Reducir la distancia fiscal entre trabajo independiente y trabajo asalariado ha sido una iniciativa común en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Por ejemplo, el Informe *Taylor* en el Reino Unido recomienda que se reduzcan los subsidios fiscales a los trabajadores independientes y que se aumente las tasas de cotización social (Comité del Trabajo y Pensiones del Reino Unido, 2017). Eslovenia inició reformas en 2013 y aumentó las cotizaciones para los trabajadores independientes. Holanda redujo las tasas de cotización de los trabajadores dependientes en 2015 y en el 2017 liberó de ellas a los trabajadores independientes. Para protegerlos de ingresos bajos (125% del salario mínimo), se los clasificó como trabajadores dependientes, excepto si no laboraban en el negocio central de la empresa.

También se ha buscado facilitar el control y responsabilizar a los empleadores por brechas de las regulaciones. En países, como Hungría e Italia, la presunción es que los trabajadores son dependientes y el empleador tiene que probar lo contrario. Bélgica ha tratado de expandir el

número de sectores para su inclusión. **Canadá** reformó su *Código del Trabajo* en el 2018 para sancionar a los empleadores que clasifican como independientes a quienes son dependientes. **Portugal** ha simplificado los procedimientos para que los trabajadores inicien procesos legales en contra del empleador cuando hay un problema de clasificación. La recomendación del informe *Taylor* del **Reino Unido** también propone avanzar en esa dirección.

**Otras iniciativas han extendido ciertos derechos laborales para aquellos que se encuentran en la “zona gris”, incluyendo trabajadores de plataformas digitales.** Esto requiere la creación de una tercera categoría laboral que no puede ser clasificada como independiente o dependiente. **Los trabajadores de plataformas digitales comparten características con los independientes;** por ejemplo, deciden cuándo y dónde trabajar, y utilizan su propio equipo. **Pero tienen asimismo algunas similitudes con los dependientes:** no pueden fijar sus tarifas por el trabajo que realizan, pueden tener que usar uniformes, no son reemplazados fácilmente por otra persona en su trabajo, y su ingreso depende en gran parte de una empresa. Esta última característica es muy importante para la clasificación.

En el caso de la economía creativa, estos pueden incluir periodistas y escritores que trabajan en formal *freelance* para periódicos, revistas y editoriales, o programadores independientes que laboran para empresas informáticas. **De acuerdo con la nueva clasificación, serían “trabajadores autónomos económicamente dependientes” quienes demuestren que el porcentaje de su ingreso anual proviene de una sola empresa.** Por ejemplo, en 2012, **Portugal** extendió el seguro de desempleo a este tipo de trabajadores, definidos como aquellos que reciben al menos 50% de su ingreso anual de una sola empresa. **España**, a través de la *Ley de Trabajo Autónomos económicamente dependientes*, incluyó a estos en derechos a asociarse y cobertura de todos los seguros sociales, con idénticas condiciones que los trabajadores dependientes.<sup>6</sup> En **Alemania y Corea** se han ampliado varios derechos de la legislación laboral, incluidos salarios mínimos, vacaciones pagada, y protección contra el despido. Existen propuestas similares para los trabajadores de plataformas digitales; por ejemplo, en el caso de **Estados Unidos**.<sup>7</sup> En **Francia**, la *Ley Khomri*, de 2016, reconoce una categoría separada para ellos y les otorga algunos derechos como los seguros de accidentes de trabajo.

**Hay otras iniciativas focalizadas en los trabajadores independientes de la economía creativa que hacen que las empresas los traten de la misma manera que a los asalariados.** En **Argentina**, la *Ley 27.203* de Actividad Actoral determina que todos los individuos involucrados en actividades artísticas deben ser tratados como trabajadores dependientes. De este modo se benefician de los esquemas de seguridad social para los

6

Disponible en:  
boe.es/buscar/pdf/  
2007BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf

7

Harris y Krueger (2015).

asalariados. Además, para el cálculo de la jubilación se toma en consideración la intermitencia de las actividades artísticas. Así, a aquellos individuos que perciban el salario mínimo y trabajen por lo menos 120 días al año, se les acreditará un año a favor de su jubilación. De forma similar, en **Uruguay**, el Registro Nacional de Artistas y Técnicos de Oficios Conexos afilia a artistas y equipara sus condiciones laborales con las de los trabajadores asalariados. Una diferencia significativa con el caso argentino es que los periodos de ensayo y preparación de las obras se tienen en cuenta dentro de los contratos. De esta manera se protege a los artistas que no son recompensados ni protegidos durante los periodos de preparación. En cuanto al cálculo de la pensión de jubilación, se considera el equivalente de 150 días de trabajo como un año para ella.



Música

# C

## Programas mixtos para trabajadores independientes

Hay algunos programas que se focalizan en los trabajadores independientes y su objetivo principal es ofrecerles incentivos tributarios para promover su formalización y afiliación a la seguridad social.

Los programas ofrecen reducciones en las contribuciones a esta, y menores tasas para el impuesto a la renta.

Un ejemplo es el **régimen de incorporación fiscal (RIF) en México**, que es un sistema de afiliación voluntaria para trabajadores independientes en zonas urbanas. En los dos primeros años de afiliación, existe un subsidio de 50% de las contribuciones a la seguridad social que disminuye de modo gradual al 10% y además, se exime el pago de impuesto a la renta durante el primer año.

**En Colombia, el programa de Tributación de Independientes** tiene una función similar, aunque es de carácter obligatorio: todos los trabajadores independientes o por cuenta propia están obligados a cotizar en la seguridad social. Los trabajadores con un ingreso mayor o igual al salario mínimo y aquellos que tengan ganancias ocasionales contribuyen con el 40% de sus ingresos mensuales. Las tasas de contribución son 12,5% para salud y 16% para pensiones. Igualmente, considera contribuciones para financiar un seguro para riesgos laborales que dependen del ingreso.

**El programa Monotributo de Uruguay** apunta a los trabajadores independientes de bajos ingreso en dos regímenes: el monotributo y el monotributo social. En el primero, las cuotas que se pagan dependen de si el trabajador requiere seguro de salud, si tiene cónyuge o hijos, y varían entre los 1.717 y los 6.890 pesos. El segundo está enfocado en los emprendimientos personales o asociativos que generan ingresos bajo la línea de la pobreza, por lo que la facturación no debe superar los 73.703 pesos anuales. Los aportes al seguro de salud Fonasa fluctúan entre los 2.482 y 3.425 pesos para cubrir un seguro de salud y pensiones.

# D

## Observaciones sobre iniciativas e implicaciones para los países latinoamericanos

Desde el punto de vista de la capacidad institucional, todas las iniciativas que se han dado fuera del continente podrían replicarse en Latinoamérica.

La mayoría de los países tiene índices de capacidad institucional que están por encima de la media mundial. Por el contrario, varios de los países latinoamericanos han sido líderes en la implementación de programas innovadores de protección social. México y Brasil, por ejemplo, estuvieron entre los primeros en adoptar las transferencias sociales condicionales. Chile, Colombia, El Salvador, Perú y México lideraron la implementación de los sistemas de pensiones de contribuciones definidas. Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Ecuador innovaron en el diseño de programas para proteger a los trabajadores que perdían su trabajo a través de los sistemas de cuentas individuales para el desempleo.

Y algunas de las innovaciones más importantes en la cobertura a los trabajadores de la economía creativa e independientes se han dado en Latinoamérica.  
Entre ellas, neutralidad entre contratos, monotributos o sistemas no contributivos.

Sin embargo, las políticas horizontales para mejorar los incentivos para el trabajo asalariado formal y generar neutralidad entre contratos con trabajadores dependientes e independientes tienen un menor impacto en nuestros países, por el alto nivel de informalidad. La informalidad a nivel de trabajadores y empresas hace que las iniciativas para mejorar el control de las regulaciones laborales y extenderlas a los independien-

**tes tengan un menor efecto sobre la cobertura de los que laboran en la economía creativa.** No se considera en este caso a los trabajadores que están involucrados en pequeñas empresas de baja productividad que por su naturaleza operan en el sector informal. Estas reformas laborales deberían ser parte de una estrategia de extensión de la cobertura, pero requieren ser complementadas con otras intervenciones en las que los gobiernos –no los empleadores– jueguen el papel principal.

<sup>8</sup>  
Robalino et al. (2021).

<sup>9</sup>  
Levy (2010); World Bank (2019).

**Los programas verticales, que subsidian contribuciones a la seguridad social, pueden tener un efecto sobre la cobertura de los trabajadores en ocupaciones creativas, pero también distorsionan el costo relativo del trabajo asalariado e independiente.** En la práctica, los subsidios al trabajo creativo independiente operan como un impuesto sobre el creativo asalariado. Estas iniciativas no respetan el principio (4), que sugiere que los subsidios a la seguridad social deberían distribuirse sobre la base del nivel de ingreso y no del tipo de ocupación. Además, en la mayoría de los casos, el costo de los beneficios que se ofrecen no es explícito (principio 4) y por lo tanto no es posible asegurar la sostenibilidad de su mecanismo de financiamiento. Asimismo es importante mencionar que los mecanismos contributivos voluntarios, incluso los subsidiados, han tenido un efecto limitado sobre la expansión de la cobertura.<sup>8</sup> **Por último, los programas verticales focalizados en los trabajadores en ocupaciones creativas excluyen a una parte de quienes laboran en las industrias creativas.**

**Los programas verticales (paralelos) no contributivos han tenido más éxito en la expansión de la cobertura, pero igualmente tienen limitaciones.** Por un lado, crean un sistema de seguridad social inequitativo porque los beneficios que ofrecen tienden a estar por debajo de los ofrecidos por los seguros contributivos, que también se benefician de subsidios implícitos (principio 1). Por otro, los programas generan distorsiones en el mercado de trabajo porque los trabajadores elegibles son los del sector informal que no están cubiertos por la seguridad social (principio 5). Mientras los subsidios al trabajo independiente actúan como impuesto sobre el trabajo dependiente, los subsidios a los informales actúan como un impuesto sobre el trabajo formal, y los trabajadores que contribuyen a la seguridad social pierden el derecho al subsidio.<sup>9</sup>

**Uno de los retos para lograr la cobertura de estos mecanismos de protección social para los trabajadores de la economía creativa, es identificarlos, registrarlos y recaudar sus contribuciones.** La identificación y registro es un problema administrativo que en la mayoría de los casos puede resolverse, pero que sería inútil sin un mecanismo efectivo de recaudación de contribuciones sobre la base del consumo, pues los que las recaudan sobre la base del ingreso pueden ser poco efectivos, por su variabilidad y dificultades para observarlo.

# Alternativas para extender protección social a trabajadores de ECC



# Alternativas para extender protección social a trabajadores de ECC

Se presenta un conjunto de sugerencias para ampliar la cobertura de los seguros sociales y las principales regulaciones laborales a los trabajadores de ECC.

El punto de partida es tener definiciones de los diferentes tipos de trabajo y las responsabilidades de trabajadores, empleadores y gobiernos.

**Sobre esta base, es posible extender algunas de las principales regulaciones laborales a los trabajadores independientes de la economía creativa que laboran para empresas formales;** identificar mecanismos de protección laboral alternativos para los que trabajan para empresas informales o el consumidor final; y promover la afiliación dentro de un sistema de seguridad social contributivo con subsidios explícitos financiados por el presupuesto general o impuestos específicos.

## A

## Neutralidad regulatoria entre tipos de trabajo

Un primer problema que debe ser resuelto para incluir la cobertura de los seguros sociales y las regulaciones laborales en la economía creativa, **es asegurar la neutralidad regulatoria entre el trabajo independiente y el dependiente.**

11

D.E. Bailey, y N.B. Kurland (2002);  
Bloom et al. (2013).

12

Disponible en:  
[publications.iadb.org/en/worker-tech-how-technology-can-improve-emerging-jobs-latin-america-and-caribbean-summary](https://publications.iadb.org/en/worker-tech-how-technology-can-improve-emerging-jobs-latin-america-and-caribbean-summary)

13

Friedman (2014).

El costo para contratar a un trabajador como independiente o dependiente –con las mismas calificaciones– debería ser el mismo para una empresa. Igualmente, los trabajadores independientes y dependientes de idéntico ingreso deberían tener los mismos derechos y obligaciones.

**Por eso es fundamental reducir la diferencia fiscal entre el trabajo independiente y asalariado.**

**La neutralidad permitiría maximizar los beneficios que tienen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, al cambiar de modo gradual las formas de trabajo e incrementar las oportunidades de trabajo independiente.** Por ejemplo, dentro de las labores dependientes, **las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) hacen que el teletrabajo o a distancia se haya vuelto más común.** Ya en 2002, se firmó en Bruselas el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET), que definía el teletrabajo como aquel en el que se utilizan las TIC y que se lleva a cabo de manera regular fuera de las instalaciones del empleador. **En América Latina, Argentina, Chile, Costa Rica, Colombia y México también adoptaron regulaciones para el teletrabajo sobre todo luego del COVID19,<sup>10</sup>** con posibles ganancias en términos de productividad.<sup>11</sup> A nivel de los independientes de la economía creativa, como consultores, escritores, traductores y programadores, las tecnologías de la información y plataformas digitales<sup>12</sup> permiten más flexibilidad y ofrecen oportunidades para ampliar los clientes a través de plataformas especializadas con un enfoque regional e internacional<sup>13</sup> (T.6).

## T.6 Tipología de trabajos

	Trabajo dependiente	Zona gris	Trabajo independiente
<b>Trabajo presencial</b>	Contrato de tiempo indefinido Contrato por tiempo fijo Contrato variable Contrato casual	Trabajadores por cuenta propia de la economía creativa que dependen de una empresa  Trabajo en plataformas servicios físicos	Profesionales con prácticas privadas Micro-empresarios y comerciantes Empleadores
<b>Trabajo virtual</b>		Trabajo en plataformas servicios virtuales	<i>Freelancers</i> Comerciantes Propietarios

Fuente Autores

14  
Packard et al. (2019).

15  
Alaimo et al. (2017).

**La neutralidad de la regulación laboral entre tipos de trabajo requiere, como ya se mencionó, que se definan los roles y responsabilidades de trabajadores, empleadores y gobiernos en la mitigación y aseguramiento de los diferentes tipos de riesgo.<sup>14</sup> Se estima que el costo de las regulaciones del trabajo formal es de casi 70% del salario promedio formal o el total del salario informal, e incluyen el costo de las indemnizaciones por tiempo de servicio y los pagos de periodos no trabajados.<sup>15</sup> Esto no quiere decir que haya que eliminar todas las regulaciones. Los empleadores tienen la responsabilidad de llevar a cabo procedimientos de despido justos, internalizar los efectos sociales asociados con el desempleo, minimizar y asegurar los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo, y garantizar condiciones adecuadas de trabajo.** El reto en estos casos es identificar las deficiencias a nivel de empresas informales de baja productividad y las medidas correctivas (T.7).

## T.7 Ejemplos de regulaciones para lograr neutralidad entre tipos de trabajo

Regulación	Empleadores	Trabajadores	Gobiernos
Ingreso mínimo	Distribución equitativa del valor agregado		Redistribución
Seguro desempleo	Internalizar efectos sociales y financiar mecanismos redistributivos	Ahorra / Se asegura	Redistribución
Seguro de salud	Financiar mecanismos redistributivos	Ahorra / Se asegura	Redistribución
Pensiones	Financiar mecanismos redistributivos	Ahorra / Se asegura	Redistribución
Maternidad / paternidad	Financiar mecanismos redistributivos	Ahorra / Se asegura	Redistribución
Beneficios accidentes de trabajo	Ahorra / Se asegura		
Discriminación y abuso en el despido	Respetar las regulaciones y cubrir los costos	Reporta cuando las regulaciones no son respetadas	Controla y resuelve conflictos
Condiciones de trabajo (tiempo de labores, seguridad y salud, vacaciones pagadas)	Respetar las regulaciones y cubrir los costos	Reporta cuando las regulaciones no son respetadas	Controla y resuelve conflictos

**Si se clarifican las responsabilidades de los empleadores y se reducen los costos implícitos que enfrentan, es posible facilitar el control y la imposición de sanciones por no cumplir las regulaciones.** Además, se vuelve más factible la extensión de los derechos laborales a los trabajadores que se encuentran en la “zona gris”, incluyendo trabajadores de plataformas, y a los trabajadores independientes que laboran o prestan servicios para empresas formales.

# B

## Opciones para establecer regulaciones laborales básicas

Además de las intervenciones para asegurar que las empresas traten de la misma manera a los trabajadores dependientes e independientes,

es necesario considerar reformas a la ley laboral

para que las regulaciones como el salario mínimo, las indemnizaciones por cese de servicio, los accidentes de trabajo, y los pagos por tiempo no laborado, sean implementados sin necesidad de un empleador, lo que permitiría extenderlas a todos los trabajadores de la economía creativa.

### Ingreso mínimo

Algunos estudios plantean la necesidad de considerar alternativas más efectivas al salario mínimo que no dependan de las empresas, tales como un ingreso básico universal (IBU) o impuestos negativos sobre el ingreso (INI). El primero es una transferencia constante que se aplicaría a la población en edad de trabajar independiente de su situación laboral (activo/inactivo, empleado/desempleado, dependiente/independiente) y de su nivel de ingreso, aunque igual puede incluir a otros grupos. El segundo, por definición, se aplica a los trabajadores que están ocupados, y que generan un ingreso, que por encima de un cierto nivel, pagan impuestos; los que están por debajo, reciben subsidios. Otra variación del IBU que es similar al INI es el ingreso básico focalizado (IBF), en el que la transferencia está condicionada al nivel de ingreso y se reduce conforme se incrementa este hasta que desaparece, pero sin transformarse en un impuesto.

El IBU tiene la ventaja de su simplicidad administrativa<sup>16</sup> y el hecho de que no genera efectos de sustitución, solo un efecto en el ingreso pero

16

El programa aún requiere un sistema de identificación de la población que sea robusto (ver Palacios y xx, 2019).

los costos fiscales pueden ser muy elevados según el nivel de la transferencia. El efecto se da porque al aumentar el ingreso se reduce la utilidad marginal del trabajo y los individuos pueden optar por laborar menos horas. La evidencia empírica no encuentra efectos de ingreso significativos relacionados con las transferencias sociales. Por ejemplo, en Argentina, un IBU de 15% del PIB per cápita que se aplique a toda la población en edad de trabajar costaría 13,2% del PIB. Algunos proponentes sugieren que los trabajadores de ingresos medios y altos que reciben un IBU lo “devolverían” a través de impuestos, pero requeriría tasas marginales de impuestos elevadas. En Argentina, para que la transferencia a un trabajador que gana dos veces el ingreso medio sea neutralizada, el impuesto marginal que paga debería triplicarse. Los INI e IBF son menos costosos, porque focalizan la transferencia, pero al hacerlo generan un efecto de sustitución, el que se produce porque la tasa de clawback actúa como un impuesto sobre el trabajo. En teoría, esto cambia el costo de oportunidad del descanso y los trabajadores tienen incentivos a reducir su oferta de trabajo. La evidencia empírica sugiere que los efectos de sustitución son más importantes que los efectos en ingreso. Su complejidad administrativa también es mayor, empezando por el que hecho que deben existir algunos mecanismos para observar o estimar el ingreso.<sup>17</sup>

17

Algunos estudios recientes sugieren que las TIC reducen los costos administrativos de manera considerable (Palacios et al., 2019).

18

Ver Ribe et al. (2012); Kaplan (2010); y Kuddo et al. (2015).

19

Ver Robalino y Weber (2015) para un resumen de la literatura especializada.

## Indemnizaciones de fin de servicio

**La recomendación es reemplazar las indemnizaciones por seguros de desempleo, que podrían ser adaptados para asegurar a los trabajadores independientes.** La evidencia sobre las indemnizaciones de término de servicio sugiere que no son una regulación adecuada para la protección del ingreso en caso de pérdida de empleo,<sup>18</sup> porque no hay mecanismos que aseguren que los empleadores tengan los recursos financieros necesarios para cubrir sus obligaciones en estos casos. En ningún país existen regulaciones que requieran que las empresas creen reservas para cubrir los pasivos ligados al pago de indemnizaciones por término de servicio, o para que mutualicen el riesgo al que están expuestas. **En cuanto a los seguros de desempleo, el reto es diseñarlos para reducir los problemas de selección adversa y de riesgo moral.** El primero ocurre cuando los trabajadores que deciden asegurarse son también aquellos que tienen más alto riesgo de desempleo, lo que elevaría los costos de operación del programa y lo volvería poco atractivo para los trabajadores de bajo riesgo. El riesgo moral se da cuando el seguro genera incitaciones para declararse en situación de desempleo de manera voluntaria, para alargar el periodo de desempleo o para trabajar de modo informal.<sup>19</sup> Este puede ser un problema importante en el caso de trabajadores de la economía creativa.

## Enfermedades y accidentes de trabajo y pagos por tiempo no trabajado

**Cuando no existe un empleador, estos beneficios pueden ser parte de un sistema integrado de seguridad social o de aseguradores privados que podrían asegurar a los trabajadores de la economía creativa.** Como en el caso de Francia y Uruguay, también es posible considerar que estos trabajadores contribuyan para financiar una indemnización durante periodos en los que no tienen trabajo. Las regulaciones de periodos de maternidad, paternidad o enfermedad no tienen que estar necesariamente ligadas a la empresa. En un sistema integrado los beneficios monetarios de maternidad, paternidad y enfermedad pueden ser parte de un seguro común a todos los trabajadores, no solo a los trabajadores de la economía creativa. Algunos estudios plantean que la maternidad y la paternidad no son riesgos, y que no deberían ser parte de un mecanismo de mutualización de riesgos, sino de un sistema obligatorio de ahorros, que incluya elementos redistributivos.<sup>20</sup>

<sup>20</sup>  
Ver Packard et al. (2017).



Cine y televisión

## C

## Sistema integrado de seguros sociales

Se sugiere que un sistema integrado de seguros sociales considere las siguientes características para el sistema de seguridad social de los trabajadores de la economía creativa.<sup>21</sup>

21

Palacios y Robalino (por publicarse); Robalino y González (por publicarse); Ribe et al. (2012); y Packard et al. (2019).

22

Ver Robalino et al. (2022).

### Organización institucional integrada

**Los trabajadores de la economía creativa formarían parte del régimen nacional de seguridad social que cubre a todos los trabajadores independiente de su ocupación o el sector laboral,** y como los hacen muchos países, podrían recibir subsidios que faciliten su afiliación. Sin embargo, estos serían distribuidos sobre la base de su nivel de ingreso y no su ocupación, o de la industria donde trabajan.

### Beneficios y costos explícitos

Para expandir de modo sostenible la cobertura de la seguridad a los trabajadores de la economía creativa, ya sea a través de intervenciones verticales u horizontales, **es necesario conocer el costo para ofrecer un cierto nivel de beneficios.** Diferentes programas obedecen a distintas fórmulas que ligan costos y beneficios:

**Pensiones: En el caso de las pensiones, el beneficio lo da la tasa de reemplazo que el sistema ofrece a la edad de retiro, luego de un número de años de cotizaciones, y el valor de la pensión mínima que se quiere garantizar.** El costo variará con el nivel de ingreso, según pensión mínima, y se reflejará en la tasa de cotización necesaria para financiar los beneficios esperados: la tasa es la que iguala el valor presente de los beneficios futuros al valor de las contribuciones que ha realizado el trabajador. Esto se aplica tanto a sistemas de beneficios financiados por repartición como a los sistemas de contribuciones por capitalización.<sup>22</sup>

## Seguros de desempleo

**Los beneficios vienen dados a través de la tasa de reemplazo, la duración del desempleo y el valor del beneficio mínimo que se garantizará.**

El costo, que igual varía con el nivel de ingreso, se produce por la tasa de cotización necesaria para financiar los beneficios, dado el riesgo y la duración del desempleo. Es posible calcular esta tasa de cotización para diferentes grupos de trabajadores, incluidos los que forman parte de la economía creativa.

## Seguros de salud

**Los beneficios y costos explícitos en estos seguros requieren definir su contenido.** El costo dependerá de los diferentes servicios y las tasas de utilización, y se reflejará en la prima que tendrían que pagar los afiliados por cada miembro de su familia (puede ser ajustada por edad y género).

## Mecanismos redistributivos

### transparentes y progresivos

### financiados por el presupuesto

### general.

**La expansión de la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de la economía creativa requerirá subsidios para financiar parte del costo esperado de los beneficios.** En la práctica, todos los programas pueden ser reemplazados por dos tipos de subsidios focalizados o universales: para garantizar un ingreso básico independiente de la situación laboral (empleado, desempleado, o inactivo), aunque pueden incorporar condicionalidades como participación en programas activos de mercado de trabajo; y para financiar parte de las cotizaciones de los seguros sociales. **Los subsidios integrados permitirían ampliar la cobertura de las redes sociales hacia los trabajadores informales e independientes de manera progresiva.** En cualquiera de los dos tipos de subsidios habrá condicionalidades. Por ejemplo, el subsidio para financiar un ingreso básico puede mantener condicionalidades similares a las de los programas de transferencias condicionadas (CCT).

**Esto implica que para los programas de seguro social, existen dos fuentes para financiar el costo de los beneficios: los pagos efectuados por los trabajadores (y sus empleadores en caso de existir); y los subsidios, explícitos, del gobierno financiados por el presupuesto general.** Cada trabajador conocerá la parte de los beneficios que será financiada por sus contribuciones, y la que subsidiará el gobierno. No existe una regla

universal en cuanto al modo en que se deben combinar estas fuentes de financiamiento, aunque por los limitados recursos fiscales, será preferible concentrar los subsidios en las personas de bajos ingresos.

## Innovaciones en los mecanismos de afiliación y de recaudación de cotizaciones

**Hay que separar el problema de la identificación y el registro de los trabajadores, del de la recaudación que las cotizaciones de los trabajadores que tienen capacidad de pago.** El primero se puede resolver a través de registros por demanda o registros en masa (*census-sweeps*).<sup>23</sup> En el primero, el trabajador se afilia en una agencia, y en ese caso, es fundamental también la afiliación en línea para reducir los costos de transacción. El registro en masa implica, como en el caso de un censo, visitar a los hogares y afiliar a sus miembros.

**La recaudación es un tema más complejo, sobre todo a nivel de los trabajadores del sector informal, que requiere innovaciones tecnológicas, incluyendo mecanismos para recaudar cotizaciones a través del consumo, porque los programas voluntarios con incentivos financieros está demostrado que tienen impactos limitados.** En el caso de las pensiones, por ejemplo, este tipo de programas no ha permitido promover el ahorro de largo plazo de manera significativa.<sup>24</sup> La implicación es que los programas deben ser obligatorios, como ya se dijo. **Los incentivos financieros y no financieros, y las plataformas digitales que reducen los costos de transacción, seguirán teniendo un rol importante.** Sin embargo, se puede promover la adopción de tecnologías para reducir la frecuencia de pagos en efectivo aun dentro de la economía informal, y así recaudar cotizaciones al momento del consumo.<sup>25</sup>

23

Ver Leite (2018).

24

Ver Ariely et al. (2018).

25

Ver Lindert (2018).



# Bibliografía



# Bibliografía

Ariely, D., U. Gneezy y E. Haruvy.

**“Social norms and the price of zero”**

*Journal of Consumer Psychology* 28, n° 2 (2018): 180-191.

Atkinson, A.B.

***Inequality: What can be done?***

Harvard University Press (2015).

Australian Government.

***Independent contractors decision tool, 2016.***

Disponible en: [business.gov.au/people/contractors/independent-contractors/independent-contractors-decision-tool](https://business.gov.au/people/contractors/independent-contractors/independent-contractors-decision-tool)

Bailey, D.E. y N.B. Kurland.

**“A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work”**

*Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23, n° 4 (2002); 383-400.

Balliester, T. y A. Elsheikhi.

***The future of work: a literature review.***

*ILO Research Department Working Paper*, 29 (2018).

Barr, N., y P. Diamond.

**“Reforming pensions: Principles, analytical errors and policy directions”**

*International Social Security Review* 62, n° 2 (2009): 5-29.

Baumann, F., y N. Stähler.

**“Financing unemployment benefits: dismissal versus employment taxes”**

*Labour* 20, n° 3 (2006): 433-451.

Bertrand, M. y A. Morse.

**“What do high-interest borrowers do with their tax rebate?”**

*American Economic Review* 99, n° 2 (2009): 418-423.

Betcherman, G.

***Labor market institutions: a review of the literature***

Banco Mundial, 2012).

Blanchard, O.J. y J. Tirole.

**“The joint design of unemployment insurance and employment protection: a first pass”**

*Journal of the European Economic Association* 6, n° 1 (2010).

Disponible en: [onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1162/JEEA.2008.6.1.45/abstract](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1162/JEEA.2008.6.1.45/abstract)

Blanchard, O.

**“The economics of unemployment. Shocks, institutions, and interactions”**

Londres: *Lionel Robbins Lectures, London School of Economics*, 2000.

Bloom, N., J. Liang, J. Roberts y Z.J. Ying.

**“Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment”**

*The Quarterly Journal of Economics* 130, n° 1 (2015): 165-218.

Bosch, M. y M. Manacorda.

**“Minimum wages and earnings inequality in urban Mexico”**

*American Economic Journal: Applied Economics*, 2, n°4 (2010): 128-149.

Brookings.

**The future of work in the developing world.**

Washington DC: *Brookings Institution*, 2016.

Buhr, Daniel et al.

**On the way to welfare 4.0? Digitalisation of the welfare state in Labour market, health care and innovation policy: a European comparison.**

Berlín: *Friedrich-Ebert-Stiftung*, 2016.

Cahuc, P. y A. Zylberberg.

**Les avancées de la nouvelle microéconomie.**

París: *Université Paris 1 Pantheon-Sorbonne*, 2005.

Calmfors, L., y B. Holmlund.

**“Unemployment and economic growth: a partial survey”**

*Swedish Economic Policy Review* 7, n° 1 (2000): 107-154.

Card, D., J. Kluve y A. Weber.

**“What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations”**

*Journal of the European Economic Association* 16, n° 3 (2018): 894-931.

Capiau, S. y A.J. Wiesand.

**The status of artists in Europe: Study.**

Ginebra: *European Parliament*, 2006.

Chetty, R.

**“Moral hazard versus liquidity and optimal unemployment insurance”**

*Journal of Political Economy* 116, n° 2 (2008): 173-234.

Cotlear, D. et al.

**“Going universal: how 24 developing countries are implementing universal health coverage reforms from the bottom up”**

Banco Mundial, 2015.

Codagnone, C., F. Abadie y F. Biagi.

**“The future of work in the ‘sharing economy’. Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation?”**

*Institute for Prospective Technological Studies, Science for Policy report by the Joint Research Centre, 2016.*

Cunningham, C., M.C. Pattony R.R. Reed.

**“Heterogeneous returns to knowledge exchange: evidence from the urban wage premium”**

*Journal of Economic Behavior & Organization*, n° 126 (2016): 120-139

Del Carpio, X. y L. Pabon.

**“Implications of minimum wage increases on labor market dynamics: lessons for emerging economies”**

*World Bank Policy Research Working Paper* n° 8030, 2017.

Dominzain, S.

**“Uruguay: artistas ante la nueva legislación laboral”**

*Artelogie* n° 17, 2021.

Disponible en: [doi.org/10.4000/artelogie.10319](https://doi.org/10.4000/artelogie.10319)

E. Gomez-Herrera, B. Martens y F. Mueller-Langer.

**“Trade, competition and welfare in global online labour markets: a ‘gig economy’ case study”**

*JRC Technical Reports. Digital Economy Working Paper*, mayo de 2017.

Employment, D.-G.

**Access to social protection for workers and the self-employed: Version 0 of the Monitoring Framework.**

*Photo of Publications Office of the European Union. February, 2022.*

Disponible en: [op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f59da11c-3905-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f59da11c-3905-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en)

Farrel, D. y F. Greig.

**Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy Institute.**

Génova: *JPMorgan Chase & Co.* 2009.

French Property.

**Social Insurance in France for artists and authors.**

*French*, 27 de julio de 2019. Revisado en de febrero de 2022.

Disponible en: [french-property.com/news/french\\_business/artists\\_authors\\_social\\_security\\_2019](https://french-property.com/news/french_business/artists_authors_social_security_2019)

Friedman, G.

**“Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy”**

*Review of Keynesian Economics* n° 2 (2014): 171-188. 10.4337/roke.2014.02.03.

Frolich, M. et al. (eds.).

**Social Insurance, Informality and Labor Markets: How to Protect Workers While Creating Good Jobs.**  
**Oxford**

*University Press*, 2014.

Disponible en: [dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199685233.001.0001](https://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199685233.001.0001)

Galian, C., M. Licatay M. Stern-Plaza.

***Social protection in the cultural and creative sector.***

ILO, 1 de abril de 2021. Revisado en febrero de 2022.

Disponible en: [ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_781638.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_781638.pdf)

Galasso, E., M. Ravallion, T. Lazo y E. Philipp.

***Do workfare participants recover quickly from retrenchment?***

Banco Mundial, 1999.

Gasparini, L., F. Haimovich y S. Olivieri.

***“Labor informality bias of a poverty-alleviation program in Argentina”***

Journal of Applied Economics 12, n° 2 (2009): 181-205.

Gentilini, U., M. Grosh, J. Rigolini, y R. Yemtsov (eds.).

***Exploring universal basic income: a guide to navigating concepts, evidence, and practices.***

2019.

Glyn, A.

***“Labor market institutions and unemployment: a critical assessment of the cross country evidence”***

*Economics Series Working Papers* 168, 2003, University of Oxford, Department of Economics.

Gomez-Herrera, E., B. Martens y F. Mueller-Langer.

***“Trade, competition and welfare in global online labour markets: a ‘gig economy’ case study”***

(2017): 37-38. Disponible en at SSRN 3090929.

Gordon, R.

***Does the ‘new economy’ measure up to the great inventions of the past?***

*Working Paper* n° 7.833, 2000. Cambridge, NBER.

Gorwa, R.

***“What is platform governance?”***

*Information, Communication & Society* 22, n° 6 (2019): 854-871.

Gray, M.L. y S. Suri.

***Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass.***

*Eamon Dolan Books*, 2019.

Hall, R.E. y A.B. Krueger.

***Evidence on the determinants of the choice between wage posting and wage bargaining.***

*National Bureau of Economic Research*, n° w16033, 2010.

Harris, S.D. y A.B. Krueger.

***“A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The independent worker”***

*Washington DC: Brookings*, 2015.

Holzmann, R. y V. Kozel

***The role of social risk management in development: a World Bank view.***

2017

Howell, D.R., D. Baker, A. Glyn y J. Smitt.

***“Are protective labor market institutions at the root of unemployment? A Critical Review of the Evidence”***

*Capitalism and Society* 2, nº 1 (2007).

IESS.

**Artistas y gestores culturales conocieron beneficios de la seguridad social.**

20 de junio de 2019. Revisado en 2022.

Disponible en: [iesgob.ec/sala-de-prensa/-/asset\\_publisher/4DHq/content/artistas-y-gestores-cultuales-conocieron-beneficios-de-la-seguridad-social/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iesgob.ec%2Fsala-de-prensa%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_4DHq%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3D-normal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-1%26p\\_p\\_col\\_pos%3D1%26p\\_p\\_col\\_count%3D3%26\\_101\\_INSTANCE\\_4DHq\\_advancedSearch%3Dfalse%26\\_101\\_INSTANCE\\_4DHq\\_keywords%3D%26\\_101\\_INSTANCE\\_4DHq\\_delta%3D6%26\\_101\\_INSTANCE\\_4DHq\\_cur%3D1%26\\_101\\_INSTANCE\\_4DHq\\_andOperator%3Dtrue%3FmostrarNoticia](https://www.iesgob.ec/sala-de-prensa/-/asset_publisher/4DHq/content/artistas-y-gestores-cultuales-conocieron-beneficios-de-la-seguridad-social/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iesgob.ec%2Fsala-de-prensa%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_4DHq%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3D-normal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D3%26_101_INSTANCE_4DHq_advancedSearch%3Dfalse%26_101_INSTANCE_4DHq_keywords%3D%26_101_INSTANCE_4DHq_delta%3D6%26_101_INSTANCE_4DHq_cur%3D1%26_101_INSTANCE_4DHq_andOperator%3Dtrue%3FmostrarNoticia)

International Labour Organisation.

***Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects.***

Génova: ILO, 2016.

International Labour Organisation.

***Strengthening Social Protection for the future of work.***

Génova: ILO, 2017.

INPS.

***Fondo Pensioni per Lavoratori dello Spettacolo e Sportivi Professionisti.***

3 de abril de 2017. Revisado en febrero de 2022.

Disponible en: [inps.it/prestazioni-servizi/fondo-pensioni-per-lavoratori-dello-spettacolo-e-sportivi-professionisti](https://www.inps.it/prestazioni-servizi/fondo-pensioni-per-lavoratori-dello-spettacolo-e-sportivi-professionisti)

International Monetary Fund (IMF/FMI).

***“The future of work”***

*Finance and Development* 54, nº 2 (2017).

International Organisation of Employers (IOE).

***Understanding the future of work.***

Génova: IOE, 2017.

Ireland Department of Employment Affairs and Social Protection.

***“The use of intermediary-type structures and self-employment arrangements: implications for social insurance and tax revenues”***

2018.

Jalan, J. y M. Ravallion.

**“Estimating the benefit incidence of an antipoverty program by propensity-score matching”**

*Journal of Business & Economic Statistics* 21, n° 1 (2003): 19-30.

Jobseeker’s Allowance.

**Jobseeker’s Allowance.**

*Search for Services or Information*. 16 de junio de 2020. Revisado en febrero de 2022.

Disponible en: [gov.ie/en/service/1306dc-jobseekers-allowance/#rates-of-payment](https://gov.ie/en/service/1306dc-jobseekers-allowance/#rates-of-payment)

Kalleberg, A.L. y M. Dunn.

**“Good jobs, bad jobs in the gig economy”**

*Perspectives on Work*, 2016.

Disponible en: [lerachapters.org/OJS/ojs-2.4.4-1/index.php/PFL/article/viewFile/3112/3087](https://lerachapters.org/OJS/ojs-2.4.4-1/index.php/PFL/article/viewFile/3112/3087)

Kaplan, D.S.

**“Job creation and labor reform in Latin America”**

*Journal of Comparative Economics* 37, marzo de 2009.

Disponible en: [sciencedirect.com/science/article/pii/S0147596708000760](https://sciencedirect.com/science/article/pii/S0147596708000760)

Koweindl, D.

**Social Security Insurance for Artists & Artists’ social.**

4 de noviembre de 2016. Revisado en febrero de 2022.

Disponible en: [igbk.de/images/projekt\\_sozialversicherungineuropa/PPT\\_Koweindl\\_Austria\\_artists-social-security-insurance-fund.pdf](https://igbk.de/images/projekt_sozialversicherungineuropa/PPT_Koweindl_Austria_artists-social-security-insurance-fund.pdf)

Kuddo, A., D. Robalino y M. Weber.

**Balancing regulations promote jobs: from employment contracts to unemployment benefits.**

*Washington DC: World Bank*, 2015.

Disponible en: [openknowledge.worldbank.org/handle/10986/23324](https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/23324). License: CC BY 3.0 IGO

Kugler, A. y G. Pica

**“Effects of employment protection on worker and job flows: evidence from the 1990 italian reform”**

*Labour Economics* 15, n° 1 (2008): 78-95.

Larsson, A. y R. Teigland.

**Digital Transformation Of Labor (Open Access): automation, the gig economy.**

S.l.: Routledge, 2019.

Leite, C.H.B.

**Curso de direito do trabalho.**

Sao Paulo: Editora Saraiva, 2018.

Levy, S.

**Good intentions, bad outcomes: social policy, informality, and economic growth in Mexico.**

Brookings Institution Press, 2010.

Ley 27.203.

**Argentina.gob.ar.**

11 de junio de 2015. Revisado en febrero de 2022.

Disponible en: [argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27203-255670/texto](http://argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27203-255670/texto)

Lindert, P.H.,

***Growing public: social spending and economic growth since the eighteenth century.***

Two Vol. *Cambridge University Press*, 2004.

Lotti, G., J. Messinay L. Nunziata,

***“Minimum wages and informal employment in developing countries”***

Banco Mundial, 2016.

Madariaga, J., C. Buenadicha, E. Molinay C. Ernst.

***Economía de plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una app en Argentina?***

Washington: Banco Interamericano del Desarrollo, vol. 718, 2019.

Maestas, Net al.

***“The value of working conditions in the United States and implications for the structure of wages”.***

National Bureau of Economic Research, n° w25204, 2018.

Mandl, I. et al.

***New forms of employment.***

Dublín: Eurofound, 2015.

Manyika, J. et al.

***A future that works: automation, employment and productivity.***

Nueva York: McKinsey & Company, 2017

Margolis, D.N., L. Navarro D.A. Robalino.

***Unemployment insurance, job search and informal employment.***

Bonn: IZA Discussion Paper n° 6660.

Internationale Gesellschaft der Bildenden Künste (IGBK).

***Experts' workshop on social security of visual...***

IGBK. Noviembre de 2010. Revisado en febrero de 2022.

Disponible en: [igbk.de/images/publikationen/Downloads/igbk\\_expertz\\_brosch\\_22\\_2.pdf](http://igbk.de/images/publikationen/Downloads/igbk_expertz_brosch_22_2.pdf)

Martin, J.P. y S. Scarpetta.

***“Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity”***

*De Economist* 160, n° 2, (2012): 89-116.

Merotto, D., M. Weber y A. Reyes.

***Pathways to better jobs in IDA Countries: findings from jobs diagnostics.***

Washington DC: The World Bank, 2018.

Messina, J. y G. Vallanti.

**“Job flow dynamics and firing restrictions: evidence from Europe”**

*The Economic Journal* 117, n° 521 (2007): F279-F301.

Mintrabajo.

**Creadores y gestores culturales de agremiaciones y asociaciones podrán acceder a los BEPS.**

Mintrabajo, 28 de julio de 2007. Revisado en febrero de 2022.

Disponible en: [mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/julio/creadores-y-gestores-culturales-de-agremiaciones-y-asociaciones-podran-acceder-a-los-beps](http://mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/julio/creadores-y-gestores-culturales-de-agremiaciones-y-asociaciones-podran-acceder-a-los-beps)

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (n.d.).

**Artistas (características especiales).**

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Revisado en febrero de 2022.

Disponible en: [mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_14/contenidos/guia\\_14\\_30\\_1.htm](http://mites.gob.es/es/guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_30_1.htm)

Milanez, A. y B. Bratta. (por publicarse)

**“Taxation and the future of work: how tax systems influence choice of employment form”**

París: *Tax Policy Working Papers*, OCDE Publishing.

Molina Romo, Ó.

**“La regulación de la economía digital: un enfoque comparativo”**

Economía Digital y Políticas de Empleo, 2019.

Montoya, Á.A.et al.

**Presente y futuro de las pensiones en América Latina y el Caribe.**

Washington: Banco Interamericano del Desarrollo, 2018.

Muller, R.

**“Project governance”**

*Strategic Direction*, 2011.

OCDE.

**Automation and independent work in a digital economy.**

París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2016.

OCDE.

**Policy responses to new forms of work.**

París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2019.

Disponible en: [doi.org/10.1787/0763f1b7-en](https://doi.org/10.1787/0763f1b7-en)

Packard, T., et al.

**Protecting all: risk sharing for a diverse and diversifying world of work.**

Banco Mundial, 2019.

Palacios, Ry D. Robalino.

**“Integrating Social Insurance and Social Assistance Programs for the Future World of Labor”**

*Social Protection and Jobs Global Practice Technical Background Paper for Protecting All: Risk Sharing for a Diverse and Diversifying World of Work.* Washington DC: World Bank, 2019.

Polaski, S.

**“Making U.S. Labor and Social Protections Fit for the 21st Century”**

RDW, Génova, 2017.

Ribe, H., D.A. Robalino e I. Walker.

**Achieving effective social protection for all in Latin America and the Caribbean: from right to reality.**

Banco Mundial, 2010.

Ribe, H., D. Robalino e I. Walker.

**From right to reality: incentives, labor markets, and the challenge of universal social protection in Latin America and the Caribbean.**

Banco Mundial, 2012.

Robalino, D. (forthcoming). *Jobs Diagnostics for Argentina* Robalino, D. y M. Weber.

**“Designing and Implementing Unemployment Benefit Systems in Middle and Low Income Countries: Beyond Risk-pooling vs Savings”.**

*IZA Journal of Labor Policy* 2 (2013): 12.

Robalino, D. y M. Weber.

**MSimulations of Labor Policies in Tunisia with a structural Job-Search Model.**

2016.

Robalino, D. y C. Veloz. (por publicarse)

**“Hacia mejores mecanismos de protección de riesgos para la clase media”.**

Sachs, J. et al.

**Robots: Curse or Blessing? A Basic Framework**

NBER Working Paper Series n° 21091. Cambridge: NBER, 2015.

Seguridad Social España.

**Información general cotizaciones.**

2022.

**Seguridad Social: Cotización / Recaudación de Trabajadores.**

Revisado en febrero de 2022.

Disponible en: [seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/583](https://seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/583)

Schmidt, A.

***Digital labour markets in the platform economy - Mapping the political challenges of crowd work and Gig. work.***

Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung), 2017.

Sokas, R.

***“The gig economy and contingent work: an occupational health”***

*Journal of Occupational and Environmental Medicine* 59, 2017.

Tatsiramos, K.

***“Unemployment insurance in Europe: Unemployment duration and subsequent employment stability”***

*Journal of the European Economic Association* 7, n° 6 (2009).

The Netherlands 2017 coalition government (2017).

***Confidence in the Future: 2017-2021***

Coalition Agreement.

Disponible en: [government.nl/binaries/government/documents/publications/2017/10/10/coalition-agreement-confidence-in-the-future/coalition-agreement-2017-confidence-in-the-future.pdf](https://government.nl/binaries/government/documents/publications/2017/10/10/coalition-agreement-confidence-in-the-future/coalition-agreement-2017-confidence-in-the-future.pdf)

Tran, M. y R. Sokas.

***“The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment”***

*Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2017.

Tobsch, V. y W. Eichhorst.

***“Germany: Social insurance for artists and writers”***

En *Future of social protection: What works for non-standard workers?* OCDE, 2018.

Vergara, P.E. y W. Haltenhoff.

***Derechos sociales de los artistas.***

Chile? Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2004.

Unesco. (rep.).

***Quadrennial Periodic Report on Measures to Protect and Promote The Diversity of Cultural Expressions in The Framework of The 2005 Unesco Convention in The Republic of Lithuania.***

2005. Revisado en febrero de 2022.

United Kingdom Committee on Work and Pensions.

***Self-employment and the gig economy.***

2017.

Disponible en: [publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmworpen/847/84705.htm](https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmworpen/847/84705.htm).

Revisado en junio de 2018.

World Bank.

***Self-employed, total (% of total employment)***

29 de enero de 2021. Revisado en febrero de 2022.

Disponible en: [data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS](https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS).

# Anexos



# Anexo 01

## Iniciativas para extender la cobertura de la seguridad social a trabajadores de la economía creativa

### País

#### Alemania

##### Programa

Fondo de Seguridad Social de los Artistas

##### Tipología

Vertical

##### Composición de financiamiento

50% individuo,  
20% subsidio federal,  
30% compañías de la industria del arte.

##### Requerimientos

Artistas, publicistas y periodistas independientes. Abierto a más profesiones artísticas. Deben tener ingresos esperados mínimos de 3.900 euros anuales. Las actividades deben ser comerciales no temporales. Artistas principiantes tienen seguridad social por tres años, incluso si no cumplen con los ingresos mínimos.

##### Mecanismo

Contribución directa al programa. La organización no brinda la protección social pero coordina el pago de contribuciones de los aportantes a seguros de salud de su elección, cuidado de largo plazo y fondos de pensiones.

#### Argentina

##### Programa

Ley 27.203  
Actividad actoral

##### Tipología

Horizontal

##### Composición de financiamiento

Empleadores, 16%; artistas, 11% del ingreso por el periodo de contrato

##### Requerimientos

Ser un artista bajo la definición del gobierno argentino.

##### Mecanismo

Regula las actividades artísticas y las equipara a la de trabajadores dependientes, en lugar de trabajadores independientes. Se requieren contratos laborales para estas actividades, incluso si son periodos cortos e intermitentes. Implica sanciones a empleadores que no contraten a artistas de manera formal. Bajo la ley, los artistas que hayan trabajado 120 días podrían acreditar un año de trabajo para el cálculo de pensiones. Si el tiempo es menor, se realiza un Cálculo proporcional.

<b>Austria</b>	<p><b><u>Programa</u></b> Fondo de Seguridad Social de Artistas</p> <p><b><u>Tipología</u></b> Vertical</p> <p><b><u>Composición de financiamiento</u></b> El fondo subsidia hasta 1.722 euros anual del seguro independiente. Las tasas son: pensiones, 18,5%; salud, 7,65%; accidentes, 9,11 euros al mes; provisión 1,53%. Los seguros de salud y accidentes son optativos.</p>	<p><b><u>Requerimientos</u></b> Ingreso mínimo de 4.988 euros al año. Ser artista bajo la definición del gobierno austriaco.</p> <p><b><u>Mecanismo</u></b> Subsidiar a artistas que registran un monto de 1.722 euros anuales, con excepciones fiscales en premios o becas.</p>
<b>Bélgica</b>	<p><b><u>Programa</u></b> Reforma al estado del artista</p> <p><b><u>Tipología</u></b> Mixto</p> <p><b><u>Composición de financiamiento</u></b> Trabajadores dependientes, 25%; empleado, 13%; trabajadores independientes, 22%</p>	<p><b><u>Requerimientos</u></b> Ser un artista bajo la definición de ocupaciones del gobierno de Bélgica.</p> <p><b><u>Mecanismo</u></b> Los trabajadores creativos pueden decidir entre afiliarse a un sistema de trabajador independiente o dependiente, y tener todas las coberturas con relación a los ingresos del artista.</p>
<b>Colombia</b>	<p><b><u>Programa</u></b> Decreto 823, de 2021</p> <p><b><u>Tipología</u></b> Vertical</p> <p><b><u>Composición de financiamiento</u></b> Sin mínimo de aporte. Beneficio de 20% sobre lo aportado.</p>	<p><b><u>Requerimientos</u></b> Percibir ingresos menores a un salario mínimo legal vigente. Ser acreditado por el Ministerio de Cultura como gestor cultural.</p> <p><b><u>Mecanismo</u></b> La Estampilla procultura es un gravamen manejado por cada departamento del país, cuyos ingresos son destinados a actividades culturales. El 10% de los ingresos de este impuesto esta destinado a subsidiar la afiliación al sistema de beneficios periódicos (BEPS), que es de ahorro voluntario con compensación de 20% sobre el monto. Esta pensión es vitalicia.</p>

<b>Corea</b>	<p><b><u>Programa</u></b> Donado para el Bienestar Social de los Artistas</p> <p><b><u>Tipología</u></b> Vertical</p> <p><b><u>Composición de financiamiento</u></b> Seguridad social, 9% de los ingresos totales mensuales. Subsidio de 50%. Seguro de desempleo, 2,25%. Seguro de accidente, 0,7%-28,1%.</p>	<p><b><u>Requerimientos</u></b> Ser un artista bajo la definición del gobierno coreano.</p> <p><b><u>Mecanismo</u></b> Gestionar el 50% del subsidio a la seguridad social independiente. Además de canalizar el subsidio de 90% para pólizas de accidentes laborales. Beneficios extras como capacitaciones, cuidado infantil o asistencia en registro de propiedad intelectual.</p>
<b>Croacia</b>	<p><b><u>Programa</u></b> Ley para los Derechos e Independencia del Artista y Promotores de la Cultura</p> <p><b><u>Tipología</u></b> Vertical</p> <p><b><u>Composición de financiamiento</u></b> 16%, seguro de salud 19,5% pensiones Subsidiado por el gobierno si se cumple los requerimientos</p>	<p><b><u>Requerimientos</u></b> Contribuir a la cultura y arte de Croacia, bajo la aprobación del Ministerio de Cultura, para recibir los beneficios por el Estado; de lo contrario deben pagar ellos mismos.</p> <p><b><u>Mecanismo</u></b> Artistas que cumplen los requerimientos son subsidiados La HZSU es una cooperativa de artistas que motiva y coordina el acceso a los beneficios estatales.</p>
<b>Ecuador</b>	<p><b><u>Programa</u></b> Actores y Gestores Culturales</p> <p><b><u>Tipología</u></b> Vertical</p> <p><b><u>Composición de financiamiento</u></b> 17,6% de ingresos. Extensiones por 3,4% de los ingresos.</p>	<p><b><u>Requerimientos</u></b> Estar inscrito en el Registro Único de Artistas Culturales y percibir el salario mínimo vigente.</p> <p><b><u>Mecanismo</u></b> Crea un régimen especial para artistas, para que tengan derecho a pensiones, seguro de salud, riesgo laboral y seguro exequial. Existe modalidad de pago cuatrimestral y mensual.</p>

**España****Programa**

Régimen Especial de Artistas

**Tipología**

Horizontal

**Composición de financiamiento**

Empleador, 23,60%; empleado, 4,70%.

Desempleo: empleador, 5,50%;  
empleado, 1,55%.

Inactividad 11,50% .

**Requerimientos**

Tener una relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos.

**Mecanismo**

Equipara los contratos de artistas al de trabajadores dependientes por el periodo de actividad. Aplica el Régimen General de Seguridad Social con algunos cambios. Las bases sobre las cotizaciones son distintas, y responden a una proyección de ingresos del artista. Durante periodos de inactividad, los artistas pueden afiliarse de manera voluntaria.

**Francia****Programa**

La Casa de los Artistas  
(artes visuales, plásticas y gráficas).  
Asociación para la Gestión de  
la Seguridad Social de los Escritores  
(Escritura, audiovisual, teatro, cine,  
multimedia y fotografía)

**Tipología**

Vertical

**Composición de financiamiento**

Contribuciones de artistas, empleadores y usuarios. Las contribuciones las regula cada programa bajo el tipo de profesión. Sin embargo, en promedio las contribuciones vienen del 17% de ingresos anuales de los individuos. Además del 76,2% de consumo de usuarios, mediante contribuciones e impuestos realizados al usar material artístico con derechos de autor.

**Requerimientos**

Inicialmente, debían tener un mínimo de ingresos de 4392 euros al años. El registro solo garantiza cobertura de salud. Sin embargo, una nueva reforma amplía el beneficio a todos los artistas, independientemente de si cumplen con el ingreso mínimo.

**Mecanismo**

Contribución directa al sistema de seguridad social nacional, con beneficios y registro gestionado a través de los programas.

<b>India</b>	<p><b><u>Programa</u></b> Fondo de Pensiones y Bienestar para Artistas</p> <p><b><u>Tipología</u></b> Vertical</p> <p><b><u>Composición de financiamiento</u></b> No contributivo</p>	<p><b><u>Requerimientos</u></b> Poseer ingresos menores mensuales de 4.000 rupias. Ser un artista reconocido que haya aportado significativamente a la cultura del país. Tener por lo menos 60 años.</p> <p><b><u>Mecanismo</u></b> Pago de una pensión mínima de 500 rupias y máximo 3.500 rupias.</p>
<b>Irlandia</b>	<p><b><u>Programa</u></b> Subsidio para artistas profesionales en búsqueda de empleo</p> <p><b><u>Tipología</u></b> Vertical</p> <p><b><u>Composición de financiamiento</u></b> No contributivo</p>	<p><b><u>Requerimientos</u></b> Artista desempleado, con disponibilidad para trabajar. Debe pertenecer a una organización profesional certificada. Generar por lo menos el 50% de ingreso total por sus actividades artísticas.</p> <p><b><u>Mecanismo</u></b> Pago mínimo de 117,70 euros. Variable por edad y cargas familiares</p>
<b>Italia</b>	<p><b><u>Programa</u></b> Fondo para los trabajadores del entretenimiento</p> <p><b><u>Tipología</u></b> Horizontal</p> <p><b><u>Composición de financiamiento</u></b> Empleador, 23,81%; empleado, 9,19%</p>	<p><b><u>Requerimientos</u></b> Trabajadores del sector de entretenimiento. Trabajadores temporales artísticos (ejecutores), técnicos de apoyo, deportistas, trabajadores administrativos de la industria del entretenimiento.</p> <p><b><u>Mecanismo</u></b> Equipara los contratos de artistas autónomos con los trabajadores bajo relación de dependencia. Se aplican las mismas tarifas y derechos, con algunos cambios. Da acceso a protecciones por invalidez o jubilación adelantada. Existen cálculos especiales para determinar la edad de jubilación de artistas.</p>

<b>Lituania</b>	<p><b><u>Programa</u></b> Programa de seguridad social para artistas</p> <p><b><u>Tipología</u></b> Vertical</p> <p><b><u>Composición de financiamiento</u></b> Bloqueo creativo: monto de salario básico. Pago de seguro de salud equivalente al 6,98% del ingreso.</p>	<p><b><u>Requerimientos</u></b> Artistas con bajos ingresos o irregulares que no reciben ingresos por derechos de autor, o que no tienen un bloqueo creativo.</p> <p><b><u>Mecanismo</u></b> El estado paga contribuciones de salud, maternidad, enfermedad y pensiones para artistas con ingresos bajos e inestables, así como artistas inactivos. También en tiempos de bloqueo creativo se recibe transferencias estatales.</p>
<b>Países Bajos</b>	<p><b><u>Programa</u></b> WWIK sistema de subsidios</p> <p><b><u>Tipología</u></b> Vertical</p> <p><b><u>Composición de financiamiento</u></b> Subsidio para comenzar una carrera artística. Subsidio mensual de 636,53 euros para solteros. Cambia dependiente del estado civil. Tiene una duración de 36 meses</p>	<p><b><u>Requerimientos</u></b> Mínimo 1.200 euros anuales en actividades artísticas. Título avalado de artista en una universidad local.</p> <p><b><u>Mecanismo</u></b> Subsidiar a artistas en etapas iniciales de su carrera por un máximo de 36 meses. Ofrecer capacitaciones.</p>
<b>Perú</b>	<p><b><u>Programa</u></b> Ley del Artista Intérprete y Ejecutante Ley n° 28.131</p> <p><b><u>Tipología</u></b> Horizontal</p> <p><b><u>Composición de financiamiento</u></b> Entre el 10% y el 13%, dependiendo del sistema de pensiones a elegir. Seguro de salud equivalente al 9% pagado por el empleador.</p>	<p><b><u>Requerimientos</u></b> Ser un artista bajo la definición del gobierno peruano.</p> <p><b><u>Mecanismo</u></b> Equipara los contratos de artistas independientes con los de trabajadores dependientes. Sin embargo, no realiza ajustes para ser congruente con las reglas del sistema de seguridad social</p>

---

**Uruguay****Programa**

Registro Nacional del Artista y técnicos de oficios conexos

**Tipología**

Horizontal

**Composición de financiamiento**

Artista, 15%;  
empleador, 16,5%.  
Ingreso del contrato.

**Requerimientos**

Ser un artista bajo la definición del gobierno uruguayo.

**Mecanismo**

Equiparar los contratos de artistas dependientes con los artistas independientes. Se aplica Código de Trabajo y regulaciones laborales. Además de crear el Registro de Artistas en el que se incluyan los beneficiarios. Incorpora un periodo de prueba en el que se cotiza la seguridad social como preparación y ensayo. El contrato debe señalar la duración. Para considerar los años de trabajo, se considera que 150 días de trabajo es equivalente a un año, con intermitencias de hasta tres meses.

---

# Anexo 02

## Inventario de iniciativas para extender la cobertura de seguridad social a trabajadores de la economía creativa (cobertura programas verticales)

País	Gasto % PIB	Participación programa % PEA	Salud	Cuidado largo plazo	Pensiones	Desempleo	Accidentes laborales	Maternidad	Baja por enfermedad
Alemania	0,007	0,43		Sí	Sí	Opcional	No	No	Sí
Argentina	-	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Austria	-	-	Opcional	Sí	Sí	Sí	Opcional	Sí	No
Bélgica	0,017	0,84	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Colombia	-	-	No	No	Sí	No	No	No	No
Corea	0,002	0,04	Sí	Sí	Sí	Opcional	Sí	No	-
Croacia	0,040	-	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No
Ecuador		0,09	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No
España	-	-	Sí	Sí	Sí	Opcional	Opcional	Sí	Sí
Francia	0,027	0,87	Sí	Sí	Sí	Opcional	No	Sí	No
India	-	-	No	No	No	No	No	No	No
Irlanda	-	-	No	No	No	Sí	No	No	No
Italia	-	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Lituania	-	-	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
Países Bajos-		0,03	No	No	No	Sí	No	No	No
Perú	-	-	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
Uruguay	-	-	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

# Anexo 03

## Clasificación de países latinoamericanos

País	PIB per cápita (Precios corrientes 2010)	% Trabajo Informal (2020)	% Trabajo Informal Clasificación	Capacidad Institucional
Argentina	11.342,00	46,40	Bajo	Moderado
Bolivia	3.015,90	84,90	Muy alto	Débil
Brasil	8.228,80	47,10	Bajo	Moderado
Chile	12.954,40	29,30	Bajo	Fuerte
Colombia	5.889,20	62,10	Moderado	Moderado
Costa Rica	11.969,80	36,60	Bajo	Moderado
Ecuador	5.317,70	63,50	Moderado	Débil
El Salvador	3.666,10	69,10	Alto	Débil
Guatemala	4.126,20	79,00	Muy alto	Débil
Honduras	2.239,00	82,60	Muy alto	Débil
México	8.927,30	65,90	Moderado	Débil
Nicaragua	1.922,30	81,80	Muy alto	Débil
Panamá	12.168,50	56,10	Moderado	Moderado
Paraguay	5.646,00	68,90	Alto	Débil
Perú	5.792,20	70,10	Alto	Moderado
República Dominicana	7.677,70	54,50	Moderado	Débil
Uruguay	15.044,60	23,90	Bajo	Fuerte

Economía  
Creativa:

# Alternativas para reducir precariedad

David A. Ribalino  
Xavier Toapanta  
(*asist.*)