



RESUMEN

# WORKERTECH

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





# 1.

## En pocas palabras

Hoy en día, pensar solo en términos de trabajo tradicional ignora a los millones de personas que agregan fuentes de ingresos y dan forma a sus vidas mediante una amplia variedad de relaciones laborales no convencionales.

- En América Latina y el Caribe (ALC) la tasa promedio regional de informalidad es del 56% (BID, 2020).
- Dentro del empleo formal, por sexto año consecutivo el empleo asalariado se expandió menos que el trabajo por cuenta propia en ALC (CEPAL/OIT, 2019).
- En 2019 había aproximadamente unos 40 millones de trabajadores de plataformas en el Sur Global en amplia variedad de sectores. En 2020 la plataforma argentina Workana, con más de 3 millones de *freelancers* registrados, afirmó sumar más de 1.600 nuevos trabajadores cada día. Uber, sólo en México, tiene más de 250.000 socios conductores. Rappi tiene más de 200.000 repartidores en los países de América Latina donde opera.





# 1.

## En pocas palabras

Los sistemas fiscales y de protección social están optimizados para el empleo tradicional. El COVID-19 ha evidenciado cómo la red de protección social no cubre a las personas con trabajos no tradicionales. Estos nuevos modelos laborales generan nuevos desafíos para trabajadores, *policymakers*, empleadores e instituciones.

El reto es desarrollar un régimen común de derechos laborales y protección social para todas las personas trabajadoras, más allá de su estatus jurídico laboral.

WorkerTech es una forma posible de poner la tecnología al servicio de los trabajadores.

- Ayuda a: 1) garantizar el acceso a cobertura y derechos laborales básicos; 2) optimizar la productividad y desarrollo profesional, y 3) facilitar la organización colectiva, tanto a nivel sindical como profesional.
- Surge en el contexto de las necesidades de los trabajadores de plataforma, pero presenta herramientas útiles para todo tipo de trabajadores.
- Es un ecosistema emergente que necesita reconocimiento y consolidación. También requiere coordinar con el sector público para no crear un sistema paralelo.



Para el Grupo BID los servicios WorkerTech tienen el potencial para ofrecer rápidamente y a gran escala formalización y protección de los trabajadores, tanto en la economía analógica como en la digital, y con especial foco en los trabajadores con peores condiciones de trabajo.

Ya existen iniciativas en marcha centradas en sumar calidad a los empleos de conductores y repartidores, trabajadoras del hogar, trabajadores del sector creativo y *freelancers*.

Para avanzar en este reto complejo, colectivo y urgente, el Grupo BID se propone enlazar *startups* WorkerTech, gobiernos, organismos multilaterales y colectivos de trabajadores o neosindicatos.

Los servicios WorkerTech tienen el potencial para ofrecer rápidamente y a gran escala formalización y protección de los trabajadores.



# 2.

## El trabajo, ayer y hoy: la “plataformización” de las relaciones laborales



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

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

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





2.

**El trabajo, ayer y hoy:  
la “plataformización”  
de las relaciones laborales**

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

No todas las nuevas modalidades de trabajo mediante plataformas están en la misma situación (esquema 1). No todas las plataformas laborales entablan la misma relación con sus usuarios trabajadores (esquema 2).

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

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

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

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

**Esquema 1.**  
Modalidades emergentes de trabajo mediante plataformas digitales

**TRABAJO POR TAREAS**  
No diferenciación  
Ingresos bajos

Microtrabajadores

Bajo demanda

Cuello Azul

*Freelancers*  
y cuello blanco

Especialistas

**TRABAJO POR OBJETIVOS**  
Talento personal  
Ingresos altos

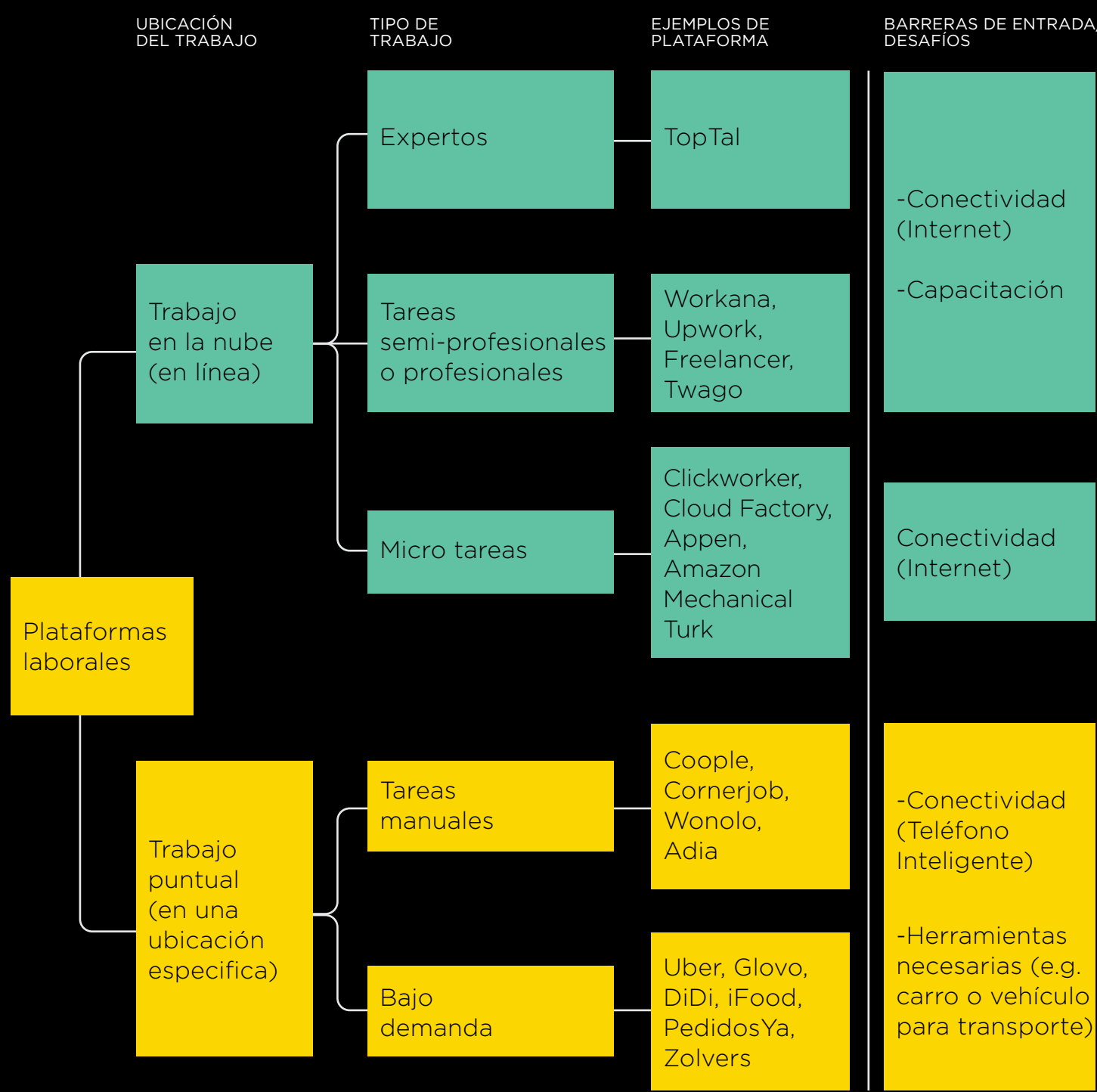
2.

El trabajo, ayer y hoy:  
la “plataformización”  
de las relaciones laborales

El surgimiento de estos nuevos modelos laborales genera nuevos desafíos para los trabajadores, los *policymakers*, los empleadores y las instituciones que forman parte de los sistemas de seguridad social. En la mayoría de los países el diseño de los sistemas de protección social y los sistemas fiscales están optimizados para un escenario de personas trabajadoras con un único empleador y contratos de larga duración. Muchos países enfrentan el desafío de integrar opciones de cobertura contra riesgos para personas con empleos temporales, trabajadores independientes y trabajadores informales. Por lo tanto, muchos gobiernos de ALC se enfrentan al reto de actualizar sus esquemas de protección para llegar a todas las personas trabajadoras.

A lo largo de la historia, cada revolución tecnológica ha beneficiado primero a los empleadores y solo después, tras luchas colectivas y la participación pública, a los empleados. Las respuestas a las desigualdades de poder han llegado por la acción colectiva de los trabajadores, la organización sindical, la creación y el fortalecimiento de sistemas de protección social y la regulación de las relaciones laborales. En esta tercera década del siglo XXI atravesamos una situación similar. WorkerTech es una de las posibles formas que existen para poner la tecnología al servicio de los trabajadores para que la revolución tecnológica en curso sea beneficiosa también para ellos.

Esquema 2. Taxonomía de plataformas laborales



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

## 2.

### El trabajo, ayer y hoy: la “plataformización” de las relaciones laborales

## El impacto del COVID-19

A esta situación hay que sumar el impacto del COVID-19, que ha acelerado tendencias preexistentes y ha añadido urgencia a estos debates.

Algunas proyecciones estiman que, debido a la crisis generada por el coronavirus, en la región se han perdido más de 15 millones de empleos en los doce meses entre febrero de 2020 y de 2021 (Observatorio laboral COVID-19, BID). Al mismo tiempo, la crisis es un contexto propicio para el crecimiento del uso de plataformas digitales laborales por tres motivos principales:

### 1

Los trabajadores ven en las plataformas un recurso ágil para encontrar trabajo. En Chile, en el mes de mayo de 2020, Rappi subió a 7.000 repartidores activos al día con 55.000 registrados (antes eran 4.000 activos sobre 40.000 inscritos) y PedidosYa los aumentó 20%. Cabify incrementó en 78% los conductores en su categoría Easy

Taxi desde marzo de 2020. En DiDi, más de 17.000 conductores inscritos en el servicio express se sumaron desde marzo hasta junio del mismo año. Un reciente análisis de Workana reveló que la actividad de *freelancers* en América Latina creció un 42% entre febrero y abril de 2020.

### 2

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



Algunas proyecciones estiman que, debido a la crisis generada por el coronavirus, en la región se han perdido desde febrero de 2020 más de 15 millones de empleos.

Review muestra que el número de este tipo de plataformas ha subido de 80 en el 2009 a 330 hasta los finales de 2020, y que casi todas las empresas de Fortune 500 están utilizando una o más de ellas.

### 3

Los consumidores han digitalizado muchas de sus interacciones laborales, sociales, así como también el consumo y las compras online. Esto último ha generado un mayor uso de los sistemas de reparto mediante plataformas.

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



# 3.

## ¿Qué es WorkerTech y por qué es relevante para América Latina y el Caribe?

### Definición y características

El paso del trabajo asalariado tradicional a nuevas modalidades —y muy especialmente el trabajo independiente— implica que las personas trabajadoras deben reconstruir la estructura laboral necesaria para poder trabajar. Reconstruir el “paquete fordista”, tradicionalmente asociado al trabajo tradicional, no es fácil. Aquí es donde entran los servicios genéricamente llamados WorkerTech, que definimos como los servicios digitales que ofrecen a los trabajadores en modalidades emergentes de empleo beneficios, prestaciones, acceso a sistemas de protección y/o defensa de sus derechos (INLINE).

WorkerTech se define como los servicios digitales que ofrecen a los trabajadores independientes beneficios para mejorar las protecciones sociales y la productividad.

Esquema 3. Acceso a beneficios y protecciones según modalidad laboral

#### COBERTURA Y DERECHOS SOCIALES

- 1 Protecciones sociales
- 2 Seguros
- 3 Identidad y reputación digital

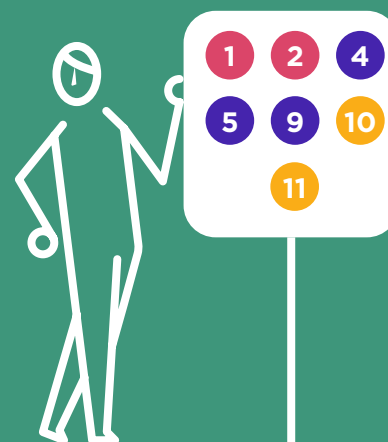
#### PRODUCTIVIDAD Y PROFESIONAL

- 4 Acceso a herramientas
- 5 Formación y entrenamiento
- 6 Finanzas y tareas administrativas
- 7 Evaluación de plataformas
- 8 Organizar múltiples trabajos
- 9 Comunidad y encuentro

#### ORGANIZACIÓN COLECTIVA

- 10 Representación y acción colectiva
- 11 Resolución de conflictos

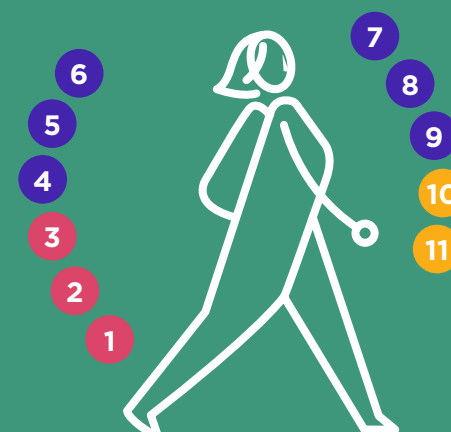
EMPLEADA/O



TRABAJADOR/A INDEPENDIENTE



TRABAJADOR/A INDEPENDIENTE + SERVICIOS WORKERTECH





### 3.

## ¿Qué es WorkerTech y por qué es relevante para América Latina y el Caribe?

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

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

Los ámbitos donde inicialmente han surgido mayor número de iniciativas WorkerTech son los servicios financieros, seguros y tareas administrativas (Heru en México o MyAlia en Estados Unidos, mezcla de FinTech e InsurTech), la formación de todo tipo (como The Ride Share Guy para conductores en Estados Unidos, los centros de vendedores de Mercado Libre en varios países en ALC o los cursos en Domestika para los creativos) y las herramientas de representación y acción colectiva (como AppSindical en Argentina o Acua en Chile).

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

Una de las claves con WorkerTech es que está centrado en la persona, en sus necesidades específicas, y en la personalización masiva de servicios que se puede lograr gracias a la tecnología y con respuestas en tiempo real. Muchos servicios WorkerTech están diseñados incluso para que los trabajadores puedan acceder y beneficiarse de determinadas prestaciones independientemente del número de empresas, plataformas y clientes para las que trabajan.

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

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



### 3.

## ¿Qué es WorkerTech y por qué es relevante para América Latina y el Caribe?

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

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

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



Debemos apuntar también los problemas, dudas y retos que surgen de WorkerTech.

La mayoría de los proyectos están todavía en estadios iniciales. En muchos casos, además, existen dudas sobre su viabilidad económica. ¿Serán capaces de sostenerse mediante la venta de servicios o el cobro de cuotas de membresía/suscripciones en lugar de depender de subvenciones públicas y/o inyecciones de capital emprendedor? En los proyectos orientados a los trabajadores más precarios la dificultad es doble, pues sus posibles usuarios no cuentan con el dinero para pagar esos servicios.



### 3.

## ¿Qué es WorkerTech y por qué es relevante para América Latina y el Caribe?

Al ser, en muchos casos, servicios digitales, WorkerTech puede ser fuente de exclusión debido a la brecha digital. En el caso de los servicios WorkerTech más digitales la brecha puede ser difícil de superar. En los casos de tecnologías de menor complejidad (por ejemplo un espacio de *coworking* para el sector creativo) esta brecha no existirá o será menor.

Una duda habitual es si los servicios de WorkerTech no significan de hecho una privatización del sistema de protecciones sociales. ¿Cómo encaja la regulación del sector público y su rol de rector del sistema laboral con todas estas nuevas tecnologías? El riesgo es que se desarrollen dos mundos paralelos, segregando aún más los mercados laborales. Por ejemplo, los seguros por cese de actividad o incapacidad temporal ([AXA Seguros](#)), esquemas para tener días de vacaciones pagadas ([Alia](#)) o esquemas de pensiones privados ([Betterment](#)), entran en competencia con funciones del sector público en muchos países. Habrá que garantizar que todas estas opciones sean un complemento a lo que establece y ofrece el sector público, o que, en ausencia de legislación, se co-creen espacios de colaboración público-privada.

Otra lectura de la misma pregunta es qué puede aprender y aprovechar el sector público de los servicios WorkerTech. En muchos países, la digitalización puede representar una oportunidad para optimizar las soluciones actuales, pensadas y diseñadas para otro modelo laboral. El gobierno sueco, con sus iniciativas [JobTech](#) y [JobTechGig](#), es de los primeros en avanzar en esta dirección.

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

## Magnitud y tendencias de las nuevas formas de trabajo

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

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



### 3.

## ¿Qué es WorkerTech y por qué es relevante para América Latina y el Caribe?

Gráfico 1. Trabajo informal

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



Gráfico 2. Trabajo independiente

Porcentajes (Banco Mundial, 2019)



## Empleo informal y creación de empleo

En América Latina y el Caribe, de un total de 292 millones de personas empleadas, 158 millones trabajan en condiciones de informalidad, equivalente a una tasa promedio regional de 56% (BID, 2020).

Además, la tendencia parece consolidarse. En la región, por sexto año consecutivo el empleo

asalariado se expandió menos que el trabajo por cuenta propia (CEPAL/OIT, 2019). La debilidad de la creación de empleo asalariado fue bastante generalizada. En los 14 países analizados, el empleo asalariado solo registró una mayor tasa de crecimiento que el trabajo por cuenta propia en tres (Chile, Honduras y República Dominicana).

## Trabajadores independientes

Otro indicador al que los gobiernos y think tanks están dedicando mayor atención es el del crecimiento del trabajo independiente. La definición de *freelance* o trabajador independiente o autónomo no es siempre directamente comparable, pero la revisión de los datos permite obtener una primera foto de la situación.



### 3.

## ¿Qué es WorkerTech y por qué es relevante para América Latina y el Caribe?

## Trabajo mediante plataformas digitales

La Organización Internacional del Trabajo define el crecimiento del trabajo en plataformas como “una de las transformaciones más importantes en el mundo del trabajo durante la última década” (OIT, 2021). Si bien el número de personas que encuentran trabajo a través de plataformas de trabajo digital sigue siendo relativamente marginal –entre 1% y 3% de la fuerza laboral mundial (Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M., et al., 2019)–, se espera que las cifras crezcan significativamente en los próximos años. Hay aproximadamente 40 millones de trabajadores de plataformas solo en el Sur Global (Graham, M., Woodcock, J., Heeks, R., et al., 2019).

Medir con exactitud el trabajo mediante plataformas, a escala regional y por países, es un reto aún sin resolver. Algunos de los estudios e informes publicados hasta el momento arrojan los siguientes datos:

- ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, realizado por CIPPEC, BID Lab y la OIT en 2019, muestra que el fenómeno todavía es incipiente. El conjunto de usuarios-proveedores de servicios a través de plataformas digitales (Airbnb, Cabify, Uber, MercadoLibre, Zolvers, etc.) representaba en 2018 el 1% del total de ocupados de la Argentina. Un tercio de los prestadores de servicio tienen menos de 30 años y en general tienen un buen nivel educativo. En la mayoría de los casos se trata de un ingreso adicional. En los recientes debates para la regulación de la actividad se ha estimado que en Argentina hay 80.000 ciclistas para aplicaciones de reparto.
- El estudio del BID ¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? realizó una encuesta a más de 5.000 conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México. El estudio cuantifica los conductores bajo esta modalidad:
  - México: actualmente tiene más de 250.000 socios conductores, con presencia en más de 40 ciudades del país. El cuarto mercado mundial en número de viajes, sólo detrás de Estados Unidos, Brasil e India.
  - Colombia: 88.000 socios conductores.
  - Chile: 70.000 socios conductores.
  - Perú: 38.000 socios conductores.
- Rappi tiene 200.000 repartidores en los 9 países de América Latina donde opera.
- 170.000 trabajadoras domésticas conforman la comunidad de Zolvers en Argentina, México, Chile y Colombia.
- En Chile DiDi registra 120.000 socios conductores inscriptos en el servicio express.
- Workana cuenta con 3,2 millones de freelancers registrados en su plataforma (2019) y que casi duplica anualmente el número de suscriptores desde su fundación en 2012. Por día se suman alrededor de 1.600 nuevos trabajadores autónomos, afirma la compañía.



# 4.

## La iniciativa WorkerTech del Grupo BID

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

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







## Agenda de trabajo y propuesta de valor

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

- *Riders & drivers*: Son uno de los grupos protagonistas de la economía de plataformas de transporte y entregas. El tema de la modalidad contractual y los beneficios ya ha surgido como desafío en muchos países del mundo, a veces con debates legales y juicios. Considerando la creciente importancia, acentuada por el crecimiento del comercio digital post COVID-19, y la cantidad de personas en este grupo, será una de las poblaciones prioritarias.

- Trabajadores del hogar (mayoritariamente mujeres): Ofrecen trabajos domésticos como limpieza o cuidados de niños y personas mayores. Aunque forman parte indispensable de la sociedad, suelen ser trabajos informales sin suficiente protección o beneficios. Sin embargo, en algunos países han surgido iniciativas para organizar y formalizar a los trabajadores del hogar que eliminan la discriminación en algunas leyes laborales y de seguridad social, y otorgan beneficios y protección.

- *Freelancers*: Trabajan con sus habilidades técnicas con contratos individuales por tarea sin pertenecer a ninguna empresa. Considerando que este segmento tiene la posibilidad de prestar servicios basados en conocimiento, sector estratégico para la matriz productiva de la región, se incluirá como una de las poblaciones prioritarias.

Cada vez más empresas cuentan con los servicios de *freelancers*, pero esta situación no necesariamente ha sido acompañada de la correspondiente protección y beneficios.

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

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

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



## 4.

### La iniciativa WorkerTech del Grupo BID

#### Las principales líneas de trabajo serán:

- Casos piloto con soluciones WorkerTech: probar y co-crear nuevas soluciones por tres vías.

I. Empresas existentes (como bancos, aseguradoras, fondos de pensiones y otras) que buscan fortalecer beneficios a sus clientes, y ampliar la base de sus clientes. En algunos casos se buscará colaboración con empresas de plataformas de *riders & drivers*, *freelancers*, entre otros.

II. Emprendedores (*startups*) que están desarrollando soluciones de WorkerTech. Mediante procesos de innovación abierta se identificarán las soluciones con potencial de inclusión tanto de la región como de otras partes del mundo.

III. Sector público (gobierno) que intenta mejorar las condiciones laborales de los trabajadores independientes

e informales. Por ejemplo, se pueden buscar iniciativas para los trabajadores del hogar o de oficios de mantenimiento. Las soluciones pueden identificarse como resultado del *sandbox* que se menciona abajo.

- Observatorio del trabajo contemporáneo: crear un observatorio para atender los desafíos de los diferentes colectivos de trabajadores independientes e

informales. Es importante delimitar bien los problemas que enfrentan y el observatorio permitirá generar información y conocimiento, sobre todo para los actores relevantes del sector privado, público y sociedad civil involucrados. Proyectando un alcance regional en el corto plazo y global en el largo plazo.

- Articulación público-privada: facilitar el diseño e implementación de políticas públicas que apoyan el desarrollo del ecosistema WorkerTech y la expansión de las protecciones y beneficios para los trabajadores independientes/informales, a través de la promoción de un diálogo público-privado, la generación y gestión del conocimiento e instrumentos políticos innovadores como las *sandbox*\*, entre otras.

\* *Sandbox* o arenero es el pequeño recinto donde los niños pueden jugar y experimentar en un entorno controlado. En el mundo de la informática, es un entorno de pruebas cerrado, para experimentar de forma segura con proyectos de desarrollo web o de software. El concepto se ha trasladado al ámbito de la economía digital en forma de los *sandboxes* regulatorios: campo de pruebas para nuevos modelos de negocio que aún no están protegidos por una regulación vigente.





## 4.

### La iniciativa WorkerTech del Grupo BID

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

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

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



- Los organismos multilaterales, incluidas otras áreas del BID, pueden recurrir a BID Lab para acceder más directamente al ecosistema emprendedor. BID Lab puede aportarles una agilidad y capacidad de experimentación que usualmente los organismos más grandes no tienen.
- Los colectivos de trabajadores o neosindicatos se enfrentan ante una falta de legitimidad por parte de otros actores relevantes del ecosistema, como los gobiernos y las plataformas. BID Lab puede oficiar de mediador imparcial y ayudarlos a obtener el reconocimiento y la validación necesarios para estos actores emergentes y de esta forma contribuir a dotar al colectivo de trabajadores no tradicionales de mayor voz.

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



## 4.

### La iniciativa WorkerTech del Grupo BID

#### Iniciativas en marcha

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

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

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

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

En paralelo, el Grupo BID, principalmente a través de BID Lab, promoverá e invertirá en soluciones puntuales del área de WorkerTech en la región. Por ejemplo, en 2018 se aprobó una inversión directa en *Zolvers*, una *startup* de plataforma que conecta a trabajadoras

del hogar con clientes, con un uso innovador de la tecnología para asegurar transparencia, eficiencia, formalización laboral e inclusión financiera de las trabajadoras. La compañía ofrece servicios como automatización de pago de sueldo y aportes de seguridad social, apertura de cuenta bancaria y línea de créditos personales a las trabajadoras del hogar que forman parte de su plataforma. A finales del 2020 se aprobó una operación de cooperación técnica para *Qüilo*, una *startup* WorkerTech de Guatemala, que provee servicios de gestión de recursos humanos y cobertura de seguro médico, entre otras cosas, a trabajadores independientes y del sector informal.

Este proyecto es un ejemplo de cómo promover las soluciones vía emprendedores.

# Anexo I

## Ejemplos WorkerTech

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

### En la región de América Latina y el Caribe

**Heru**

#### Heru (México)

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



#### Nippy (Argentina / Chile)

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



#### CappLATAM (Regional)

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



#### AppSindical (Argentina)

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



#### AcuaChile (Chile)

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



#### Zolvers pagos (Argentina)

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



#### Symplifica (Colombia)

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



#### Pulpo.life (El Salvador)

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



# Anexo I

## Ejemplos WorkerTech

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

### En otras partes del mundo



#### Alia (EEUU)

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



#### Nomo (España)

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



#### Credly (EEUU)

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



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

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



#### Portify (Reino Unido)

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



#### WeMind (Francia)

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



#### Indépendants.co (Francia)

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



#### Worker Info Exchange (Reino Unido)

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

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



## Autores

Albert Cañigüeral

Elena Heredero

Masato Okumura

Erika Molina

Laura Ripani

## Agradecimientos

Irene Arias

Marcelo Cabrol

César Buenadicha

Carmen Blandon

Oliver Azuara

Luben Petkoff

Mónica Otsuka

Gador Manzano

Yolanda Strachan

María Elena Nawar

Patricio Aznar

Melissa Sendic

## Diseño

Sociopúblico



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

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

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

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

## Referencias

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

BID. 2020. [Los mercados laborales de América Latina y el Caribe ante el impacto de COVID-19](#)

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

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

Mastercard Foundation. 2020. [The Gig Economy in East Africa](#).

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

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

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

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

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