

Trabajadores de plataformas y protección social: avances en el plano internacional

6 de junio de 2023

El auge de la economía de plataformas digitales en los últimos años ha propiciado la creación de nuevos mercados para las empresas y de oportunidades de generación de ingresos para los trabajadores, aunque también ha puesto de relieve problemas relativos a la protección social de los trabajadores de plataformas. La economía de plataformas digitales es una realidad diversa y compleja en la que confluyen diferentes modelos de negocio, sectores económicos, modalidades de prestación de servicios, tipos de trabajo y perfiles de trabajadores. Por lo tanto, el trabajo en plataformas no puede abordarse desde una única perspectiva.

Hay dos grandes categorías de trabajo en plataformas: el trabajo en línea, basado en la web, y el trabajo basado en la geolocalización, o in situ. Las plataformas en línea basadas en la web permiten a los trabajadores aceptar trabajo desde cualquier ubicación y en cualquier momento, por lo que posibilitan el trabajo a distancia entre los diferentes países. Con estas plataformas se prestan servicios como el desarrollo de programas informáticos, la traducción de textos, el diseño gráfico, la introducción de datos y la edición de imágenes para redes sociales. Por otro lado, en las plataformas in situ se exige que los trabajadores estén ubicados en un lugar específico para prestar los servicios, como es el caso de los servicios de reparto, de transporte y de cuidado personal. Las plataformas in-situ garantizan

la trazabilidad, mientras que los trabajadores que prestan sus servicios en línea están repartidos en distintos puntos del mundo y a menudo son invisibles (OIT, 2021a; LaSalle y Cartoceti, 2019).

Se estima que, en el contexto de la economía de plataformas digitales, alrededor del 22 por ciento de la población en edad de trabajar en los Estados Unidos ofrece alguna clase de bien o servicio a través de una plataforma digital (OIT, 2021a). Estas cifras reflejan un aumento considerable del uso de las plataformas de trabajo digitales por parte de los trabajadores, como principal fuente de ingresos. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el número de plataformas en línea basadas en la web y en la geolocalización aumentó de 142 en 2010 a más de 777 en 2020. Un buen número de pequeñas y medianas empresas han puesto en funcionamiento plataformas basadas en la geolocalización y cada vez más recurren a plataformas de trabajo digitales para encontrar trabajadores, sobre todo en el sector de la restauración y del comercio minorista.

No obstante, los estudios muestran que los trabajadores de plataformas, tanto en línea como in situ, no cuentan con la protección social adecuada. Solo el 40 por ciento de los trabajadores de plataformas en línea tiene seguro de enfermedad, menos del 15 por ciento está cubierto en caso de desempleo o accidente de trabajo, y en torno al 20 por ciento cuenta con un seguro de vejez. En el caso de los trabajadores de plataformas in situ, poco más de uno de cada dos trabajadores tiene seguro de enfermedad, menos de un tercio tiene protección en caso de accidente de trabajo y menos de un quinto tiene cobertura para la pensión de vejez (OIT, 2021a).

Cuadro 1. Proporción de trabajadores de plataformas que perciben prestaciones de protección social, según el nivel de desarrollo del país, el sexo de los trabajadores y el tipo de plataforma

| | Seguro de enfermedad | Seguro de accidentes de trabajo | Seguro de desempleo | Seguro de invalidez | Pensi |
|--|-----------------------------|--|----------------------------|----------------------------|--------------|
| Plataformas en línea | | | | | |
| Total | 41 | 15 | 12 | 12 | |
| Países desarrollados | 61 | 17 | 17 | 15 | |
| Países en desarrollo y emergentes | 43 | 18 | 9 | 7 | |
| Sexo masculino | 42 | 18 | 13 | 12 | |
| Sexo femenino | 39 | 11 | 10 | 10 | |
| Tiene otro trabajo | 45 | 17 | 14 | 13 | |
| No tiene otro trabajo | 37 | 12 | 10 | 10 | |
| Plataformas in situ | | | | | |
| Servicios de taxi | 51 | 27 | 5 | 4 | |
| Servicios de reparto | 53 | 31 | 5 | 6 | |
| <i>Fuente:</i> OIT, 2021a. | | | | | |

Los datos ponen de manifiesto la necesidad urgente de proteger a los trabajadores de plataformas de forma sostenible y justa. La desprotección actual suele ser consecuencia de la clasificación de los trabajadores de plataformas como trabajadores por cuenta propia, lo que implica que en muchos casos tengan un acceso mínimo a los sistemas de seguridad social (o carezcan de acceso por completo) y unos paquetes de prestaciones reducidos. Estos obstáculos conllevan la exclusión de contingencias, como el desempleo o los accidentes de trabajo.

La seguridad social es fundamental para garantizar el trabajo decente en el ámbito laboral actual y futuro. En consecuencia, los trabajadores de plataformas, ya trabajen por cuenta ajena o propia, deben tener derecho como mínimo a un nivel básico de protección social. Este requisito redundante también es de interés de la competencia leal entre las empresas, y respalda y favorece la eficiencia de los mercados laborales.

Los estudios revelan que la existencia de una protección laboral y social adecuada para los trabajadores de plataformas depende a su vez de que haya políticas y regulaciones apropiadas, de que se pongan en marcha procesos y de que haya transparencia, concienciación e información. Asimismo, ofrecer una cobertura adecuada para los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación laboral, plantea numerosos desafíos, como la facilidad de acceso, la transferencia de datos, la concienciación o la portabilidad, similares a los que surgen con otros grupos de difícil cobertura (AISS, 2022a). En el recuadro 1 se presentan los aspectos clave para la protección de los trabajadores de plataformas.

Recuadro 1: Aspectos clave para la protección de los trabajadores de

plataformas

- Protección laboral
 - Clasificar correctamente la situación laboral
 - Garantizar unas condiciones laborales adecuadas y un trabajo decente para los trabajadores de plataformas
 - Remuneración adecuada
 - Reglamentación del tiempo de trabajo
 - Seguridad y salud en el trabajo
 - Protección del empleo
 - Garantizar la transparencia de los datos y de las normas algorítmicas para proteger los derechos de los trabajadores
- Cobertura de seguridad social
 - Adaptar la política y los marcos jurídicos nacionales relativos a la protección social
 - Facilitar el registro y el pago de las cotizaciones
 - Intercambiar datos entre plataformas, trabajadores y autoridades
 - Concienciar e informar
 - Garantizar la portabilidad y la transferibilidad entre regímenes y empleadores
 - Ofrecer una protección transfronteriza

En este artículo, que toma como base estudios anteriores, se tratan en detalle los aspectos que se presentan en el recuadro 1 y se abordan los últimos avances en cuanto a la protección social de los trabajadores en plataformas de trabajo digitales (La Salle y Cartoceti, 2019), (Behrendt, Nguyen y Rani, 2019; Freudenberg, 2019; AISS, 2021; Deraeve, Rogiers y Segaeert, 2022). Además, se reflejan las conversaciones mantenidas por el Grupo de Trabajo sobre el Empleo del G20, en el marco del cual la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) preparó un documento técnico conjunto con la OIT y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (OIT, AISS y OCDE, 2023).

Regulación de la protección laboral de los trabajadores de plataformas

Regular el trabajo en plataformas digitales es imprescindible para garantizar una protección social adecuada para los trabajadores enmarcados dentro de estas nuevas formas de empleo y es especialmente crucial para evitar los errores en la clasificación de los trabajadores y el desempleo encubierto. La clasificación adecuada de la situación laboral, la protección del empleo y la transparencia de los

datos y de las normas algorítmicas para proteger los derechos de los trabajadores son elementos fundamentales para garantizar los derechos de los trabajadores (OIT, 2021a).

Evitar los errores en la clasificación de los trabajadores y controlar el desempleo encubierto

Determinar correctamente la situación laboral de los trabajadores de plataformas es clave para establecer sus derechos laborales y de seguridad social, dado que la naturaleza de la protección laboral y social está intrínsecamente vinculada con la naturaleza dependiente o independiente del propio empleo.

En la actualidad, la ausencia de unos marcos jurídicos claros que rijan el trabajo en las plataformas digitales ha dado lugar a un buen número de conflictos y jurisprudencia de índole laboral, lo que ha producido retrasos en cuanto a seguridad jurídica y previsibilidad. Aun cuando se dicta una resolución judicial, es posible que no se aplique a todas las plataformas digitales que operan en un país determinado. Como respuesta a estas dificultades, en varios países, como Bélgica, Italia y España, se han promulgado medidas legislativas para aclarar los criterios utilizados para determinar la existencia de una relación laboral en las plataformas digitales (Deraeve, Rogiers y Segaeert, 2022; Ley núm. 128 de Italia; Ley 12/2021 de España). En muchos países se ha establecido la presunción refutable de la relación laboral si se cumplen determinados criterios. Esta práctica se propone también como parte de un proyecto para una directiva de la Unión Europea (Comisión Europea, 2021) (véase el recuadro 2). Por su parte, China y otros países han introducido una tercera categoría intermedia de trabajadores que gozan de derechos laborales y de protección social básicos (Deraeve, Rogiers y Segaeert, 2022).

Recuadro 2: Propuestas de la Comisión Europea para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas

En diciembre de 2021, la Comisión Europea propuso una directiva para mejorar las condiciones laborales del trabajo en plataformas. En esta directiva se dispondría la presunción jurídica de la relación laboral entre una plataforma digital y un trabajador si se cumplen al menos dos de los cinco criterios previstos para el control del desempeño del trabajo. Estos criterios son: la determinación de la remuneración, la existencia de normas vinculantes en materia de conducta, la supervisión del trabajo, la libertad

de la organización del trabajo o de las horas de trabajo, y las restricciones con respecto a la elección de clientes. La presunción puede refutarse si la plataforma demuestra que no hay una relación laboral.

Asimismo, en la directiva se recogerían determinados derechos para los trabajadores de plataformas, como el derecho a la transparencia en relación con el uso y el funcionamiento de sistemas automatizados para el control y la toma de decisiones, con la repercusión de dichos sistemas automatizados sobre las condiciones laborales y con los canales para solicitar la revisión de dichas decisiones. Estas medidas relativas a la transparencia se aplicarían tanto a las personas que trabajan por cuenta ajena como a las que realmente trabajan por cuenta propia. Por último, el objetivo de la propuesta es mejorar la transparencia y la trazabilidad del trabajo en plataformas y ayudar a las autoridades competentes a hacer cumplir los derechos y las obligaciones existentes con respecto a las condiciones laborales y la protección social.

Fuente: Comisión Europea, 2021

A pesar de las respuestas legislativas, algunos trabajadores todavía se encuentran en una “zona gris” entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia, así que es posible que no tengan acceso al mismo nivel de protección social que los trabajadores dependientes, lo que puede aumentar su vulnerabilidad. En algunos países se ha tratado de solucionar esta cuestión con la extensión de la protección social a los trabajadores por cuenta propia que sean económicamente dependientes o a grupos profesionales específicos. En otros países se ha creado una categoría intermedia de trabajadores con ciertos derechos laborales y de protección social básicos.

Garantizar el derecho a un trabajo decente para los trabajadores de plataformas

Los trabajadores de plataformas deben beneficiarse de mecanismos de protección laboral que garanticen una remuneración adecuada, la reglamentación del tiempo de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, y la protección del empleo.

Igualmente, los trabajadores de plataformas deberían tener derecho a conocer las reglas y los criterios que siguen los algoritmos para la asignación de tareas, la evaluación del trabajo y el acceso a los datos sobre su trabajo. La falta de transparencia en este sentido conlleva el riesgo de vulnerar los derechos de los trabajadores. La Unión Europea y otros países europeos ya están estudiando esta cuestión. La función de los algoritmos en la gestión de las tareas que realizan los

trabajadores de plataformas es un motivo de gran preocupación desde hace tiempo. Muchos trabajadores han expresado su preocupación por la falta de transparencia de las prácticas de gestión algorítmica que utilizan las plataformas de datos, dado que podría vulnerar sus derechos.

Protección social de los trabajadores de plataformas

Los trabajadores de plataformas, ya trabajen por cuenta ajena o por cuenta propia, deben tener derecho como mínimo a un nivel básico de protección social. De esta manera se les brindaría acceso a los servicios de atención de salud y tendrían seguridad de ingresos en caso de maternidad, accidente de trabajo, enfermedad, vejez, discapacidad o pérdida de la fuente de ingresos. Además, los regímenes no contributivos desempeñan un papel importante para garantizar un nivel básico de protección social para todos.

De forma similar a lo que sucede con otros grupos de difícil cobertura, también es fundamental establecer mecanismos efectivos para el registro, la recaudación de cotizaciones y el pago de prestaciones para velar por que todos los trabajadores tengan un nivel de protección social adecuado (AISS, 2022a).

Algunos países están impulsando medidas legislativas en materia laboral y de seguridad social para los trabajadores de plataformas, y en algunas se prevé una cobertura de seguridad social completa. La Argentina está trabajando en su nuevo Estatuto del Trabajador de Plataformas Digitales Bajo Demanda, en el que se establece una cobertura de seguridad social completa. Bélgica creó un marco laboral y social inspirado en el borrador de la directiva de la Unión Europea, que incluye un seguro de accidentes de trabajo para los trabajadores por cuenta propia. Asimismo, en el Código de Seguridad Social de la India (*Code of Social Security*) (2020) se amplía la protección a los trabajadores de plataformas y se incluye un mecanismo de financiación (Majumdar, 2021; Deraeve, Rogiers y Segaeert, 2022).

Por consiguiente, los países del G20, entre otros, han fijado como objetivo la necesidad de proporcionar una cobertura de seguridad social adecuada para los trabajadores por cuenta propia, habida cuenta sobre todo de las lecciones aprendidas en la pandemia de COVID-19 (OIT y OCDE, 2020; OIT, 2021b; AISS, 2021). En varios países ya se ha brindado acceso a la protección social a los trabajadores por cuenta propia y esta medida se ha ampliado a trabajadores de bajos ingresos y en situación de vulnerabilidad. La Argentina, el Brasil, el Canadá, Francia, la República de Corea, Turquía y el Uruguay son algunos de los países en los que se les ofrece un nivel de protección social comparable al de los

trabajadores por cuenta ajena. Otros países como Austria, Colombia y Suecia han establecido un seguro de accidentes de trabajo obligatorio para estos trabajadores (Deraeve, Rogiers y Segart, 2022).

Facilitación del registro de los trabajadores de plataformas

Al igual que sucede con otros grupos de difícil cobertura, para lograr una cobertura de seguridad social eficaz para los trabajadores de plataformas es necesario establecer mecanismos efectivos y fáciles de utilizar para el registro, la recaudación de cotizaciones y el pago de prestaciones (AISS, 2022a).

Un sistema de registro y pago de cotizaciones al que los trabajadores de plataformas puedan acceder con facilidad tiene principalmente dos características complementarias: i) procedimientos y herramientas simplificados puestos a disposición por la seguridad social y por los organismos de recaudación de cotizaciones; y ii) la interconexión entre la plataforma y los organismos de recaudación de cotizaciones, con el objetivo de facilitar el pago automático de las cotizaciones en origen. En ambos casos se precisa invertir en los recursos digitales y tecnológicos de los organismos en cuestión y, para lograr el segundo punto, es necesario desarrollar estrategias para crear iniciativas nacionales para el intercambio de datos.

En algunos países se han diseñado mecanismos simplificados de registro y pago de cotizaciones a fin de mejorar la cobertura de seguridad social de los trabajadores por cuenta propia y de los pequeños empresarios, por ejemplo en la Argentina, el Brasil, Estonia (véase el recuadro 3) y Francia (Agencia Central de Organismos de Seguridad Social, 2022; Deraeve, Rogiers y Segart, 2022).

En Indonesia (Nguyen y Cunha, 2019), Malasia (La Salle y Cartoceti, 2019; Bin Othman Mohd, 2022) y Singapur los avances se han centrado en la cobertura de los accidentes de trabajo y en los subsidios por fallecimiento de los trabajadores de servicios de alquiler de vehículos con conductor (Freudenberg, 2019).

Recuadro 3. Estonia – Cuenta de personas emprendedoras

En 2019, Estonia creó la cuenta de personas emprendedoras para simplificar la formalización y el pago de impuestos de personas físicas que se hayan embarcado en una iniciativa empresarial, como puede ser el trabajo en una plataforma digital, y no tengan unos gastos elevados. Los impuestos, las pensiones y las cotizaciones al seguro de enfermedad se remiten directamente y de manera simplificada desde esta cuenta a la

administración de la seguridad social. Si bien esta cuenta se concibió para que tuviera un alcance más amplio, permite la formalización de los trabajadores de plataformas y otras nuevas formas de trabajo.

El titular de la cuenta tiene derecho a varias prestaciones sociales, como la pensión, las prestaciones de paternidad y el seguro de enfermedad, las cuales están cubiertas por las cotizaciones sociales. Además de simplificar los pagos, esta cuenta permite recibir ingresos de varias plataformas y trabajos y considerarlos conjuntamente, por lo que refleja la realidad de muchos trabajadores digitales que están registrados en más de una plataforma.

Fuente: Estonia, cuenta de personas emprendedoras

El **pago automatizado de cotizaciones** mediante la interconexión de plataformas y organismos se ha puesto en marcha en países como Estonia (recuadro 3), Indonesia, Malasia, Singapur y el Uruguay (para los trabajadores de plataformas de transporte) (Banco del Seguro Social, 2017). En Francia, los trabajadores pueden autorizar que la plataforma transfiera en su nombre a los organismos de recaudación de cotizaciones los pagos de las cotizaciones (Ogembo y Lehdonvirta, 2020). En otros países como la Argentina, el Brasil y México se han creado sistemas de facturación electrónica para mejorar la recaudación de impuestos y el cumplimiento tributario de los trabajadores por cuenta propia (Barreix y Zambrano, 2018).

En este contexto, un **intercambio de datos eficaz y sistemático** entre plataformas, trabajadores y autoridades es esencial para permitir el registro y promueve el cumplimiento voluntario gracias a la automatización de procesos. También facilita la detección y la gestión de casos de infradeclaración y fraude, y protege los derechos de los trabajadores relativos a su clasificación y a la transparencia de los datos y de las reglas y los criterios que siguen los algoritmos, como se ha indicado anteriormente. Asimismo, la portabilidad de los datos entre plataformas promueve la movilidad en el mercado de trabajo y puede utilizarse para impulsar el cumplimiento de las normas en materia de cotizaciones al seguro social. En Francia, por ejemplo, las plataformas deben compartir con los organismos de seguridad social y las autoridades fiscales información detallada sobre los ingresos de los trabajadores.

Los mecanismos de intercambio de datos deben cumplir las normas sobre protección de datos. En este sentido, en el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea se reconoce el derecho de los interesados a la

portabilidad de los datos, incluidos los derechos de protección social y su trayectoria laboral y de calificación, al igual que en los Estándares de Protección de Datos Personales para los Estados Iberoamericanos (artículo 30).

Concienciación e información

La experiencia muestra que, igual que sucede con los grupos de difícil cobertura, las campañas de concienciación e información son decisivas para alentar la formalización de los trabajadores y su cobertura de seguridad social (AISS, 2022a; AISS, 2022b).

En Francia y Malasia, las plataformas informan a los trabajadores sobre las obligaciones tributarias y de cotización social que les corresponden y les facilitan un enlace a los sitios web de las autoridades administrativas correspondientes (GrabBenefits – Grab). La autoridad fiscal de la Argentina, esto es, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), proporciona información y preguntas frecuentes sobre el régimen de monotributo y sus variantes (Argentina. Monotributo-AFIP). La Organización Nacional de Seguridad Social para el Empleo de Indonesia (BPJS Ketenagakerjaan) y la plataforma digital de transporte coordinan las medidas de concienciación (véase el recuadro 4).

Recuadro 4. Indonesia – BPJS Ketenagakerjaan

En Indonesia, la Organización Nacional de Seguridad Social para el Empleo (BPJS Ketenagakerjaan), en su [canal de YouTube](#), informa a los conductores de plataformas y les concienta sobre la formalización. Además, colabora con el sector financiero para facilitar el registro y el pago de cotizaciones, y extender así a los conductores de plataformas la cobertura de accidentes de trabajo y los subsidios por fallecimiento. Estas medidas les animan a registrarse en línea en este organismo, de modo que sus cotizaciones a la seguridad social se cobran directamente de sus cuentas de conductor.

Fuente: Nguyen y Cunha, 2019

Portabilidad y transferibilidad entre regímenes y empleadores

Los trabajadores de plataformas pueden alternar entre diferentes situaciones laborales, como puede ser el trabajo por cuenta ajena o propia, o el trabajo a través de una plataforma. Por eso es fundamental poder transferir sus derechos y registros laborales para garantizar que cuentan con la debida protección durante dichas transiciones. La inexistencia de la portabilidad y la transferibilidad puede tener como resultado una cobertura de protección social incompleta, sobre todo con respecto a las prestaciones a largo plazo como las pensiones. Estos problemas pueden ocasionar deficiencias en la protección social durante las transiciones laborales y personales, y pueden agravarse aún más si el trabajador y la plataforma están ubicados en jurisdicciones o países diferentes.

Derechos y protección transfronterizos

La protección de los trabajadores de plataformas que realizan actividades transfronterizas (es decir, actividades en las que se ven involucrados varios países) conlleva retos adicionales porque trabajan en plataformas que operan en varias jurisdicciones. A diferencia de lo que sucede con las plataformas in situ, es posible que los trabajadores de plataformas en línea transfronterizas no se encuentren en la misma jurisdicción que las plataformas en sí o que los clientes finales.

En consecuencia, se plantea la necesidad de contar con mecanismos de coordinación internacionales con los que gestionar estas cuestiones, especialmente para determinar la legislación aplicable a este tipo de plataforma en línea. Los trabajadores de plataformas en línea pueden clasificarse como trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena, lo que tiene implicaciones en sus obligaciones tributarias y de seguridad social. En caso de considerarse trabajadores por cuenta propia, quedarían sujetos a la regulación en materia de seguridad social de su país de residencia. Sin embargo, si se clasifican como trabajadores por cuenta ajena, surge la duda sobre qué país es responsable de registrar y recaudar las cotizaciones a la seguridad social (véase el cuadro 2). Por ejemplo, la cobertura de asistencia médica se ofrecería en el país del empleador, lo que no sería de utilidad para un trabajador que puede que viva en la otra punta del mundo.

Cuadro 2. Consideraciones relativas a los derechos y a la protección de seguridad social transfronterizos

| Tipo de trabajador | Protección y obstáculos en materia de seguridad social |
|---------------------------|--|
| Por cuenta propia | Un trabajador por cuenta propia que presta servicios en el extranjero debe cotizar en su lugar de residencia y recibir el mismo trato que los trabajadores por cuenta propia que prestan servicios en línea a los clientes nacionales. Las situaciones internacionales pueden dificultar más el cumplimiento de las normas. |
| Por cuenta ajena | <p>Depende del sistema de seguridad social que cubre al trabajador y de las cotizaciones que este debe abonar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En caso de que le cubra el sistema de seguridad social del país en el que se realiza el trabajo, esto es, el lugar de residencia del trabajador: es importante saber si la plataforma está registrada y si puede pagar legalmente las cotizaciones en este país. • En caso de que le cubra el sistema de seguridad social del país en el que está registrada la plataforma: es importante saber si los trabajadores extranjeros pueden registrarse en el sistema de seguridad social y a qué prestaciones de seguridad social tienen acceso. También es necesario saber si se garantiza la portabilidad. |

Es fundamental contar con criterios de categorización para garantizar la correcta clasificación de los trabajadores a fin de que reciban las prestaciones adecuadas. Se trata de una cuestión particularmente problemática dada la naturaleza global del trabajo en plataformas en línea, por lo que se necesita la cooperación internacional para definir y hacer cumplir estos criterios.

Por último, para proteger los derechos de los trabajadores de plataformas en línea es primordial garantizar la portabilidad de los derechos y de las prestaciones. Dado que los trabajadores suelen estar en diferentes países, es de vital importancia velar por que tengan acceso a las prestaciones de seguridad social con independencia de su ubicación.

Conclusiones

El auge de la economía de plataformas digitales en los últimos años ha propiciado la creación de nuevas empresas y de oportunidades de generación de ingresos para los trabajadores, aunque también ha puesto de relieve las deficiencias en la protección social de los trabajadores de plataformas.

La cobertura de seguridad social es esencial para garantizar que los trabajadores de plataformas tengan acceso a la atención de salud, así como a la seguridad de ingresos, sobre todo en caso de desempleo, maternidad, accidente del trabajo, enfermedad, vejez, discapacidad, pérdida de la fuente de ingresos y cuidado infantil. Además, para garantizar un trabajo decente, es fundamental ofrecer una protección social adecuada y sostenible para los trabajadores de plataformas, con independencia de su situación laboral (ya sean trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o estén en otra situación). Igualmente, la formalización del trabajo en plataformas es clave para promover unos mercados de trabajo eficaces y la competencia leal entre las empresas, así como para contribuir a la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, dado que se fomenta el pago de las cotizaciones y los impuestos.

Pese a lo anterior, es evidente que brindar un nivel adecuado de protección social y laboral para los trabajadores de plataformas digitales es una tarea compleja, sobre todo por la gran diversidad de situaciones laborales que abarca el trabajo en plataformas. Los responsables de la formulación de políticas tienen que seguir adaptando y perfeccionando los marcos reguladores para garantizar la protección de los trabajadores sin que ello coarte la innovación y la flexibilidad.

Se necesita contar con mecanismos de políticas y administrativos amplios para desarrollar las competencias de todos los trabajadores de forma que puedan ser parte del ámbito laboral actual y futuro. Las administraciones de seguridad social y las plataformas empresariales, a través de interconexiones sistemáticas y gracias a la naturaleza digital de las plataformas, pueden proporcionar mecanismos eficaces para el registro, la recaudación de cotizaciones y el pago de prestaciones a los trabajadores.

Como se muestra en este artículo, cada vez más países están elaborando políticas, marcos jurídicos y mecanismos innovadores para promover la formalización y la protección de los trabajadores de plataformas con procedimientos administrativos simplificados y automatizados y con campañas informativas y de concienciación. Es importante destacar que las experiencias en la formalización de otros grupos de difícil cobertura, como los trabajadores domésticos y los trabajadores del “vacío

intermedio”, han aportado una información muy valiosa y han permitido desarrollar las capacidades institucionales para abordar los desafíos que supone la mejora de la cobertura de seguridad social para los trabajadores de plataformas.

Por último, la regulación del trabajo en plataformas y la protección de los trabajadores a nivel internacional plantea unos retos de gran complejidad. Dado que no existe una autoridad central que supervise estas actividades, garantizar que los trabajadores reciban un trato justo y una remuneración acorde con la ley puede resultar problemático. Además, la inexistencia de convenios colectivos para los trabajadores de plataformas en línea los coloca en una situación de vulnerabilidad.

En este camino tan complejo, la AISS seguirá asistiendo a las instituciones miembro en la elaboración de procesos administrativos, la creación de mecanismos innovadores y el desarrollo de las capacidades institucionales que se necesitan para gestionar los nuevos retos derivados de la formalización y la protección de los trabajadores de plataformas.

Referencias

Agencia Central de Organismos de Seguridad Social. 2022. *Autoempendedor: un sistema ultrasimplificado y plenamente digital para crear, gestionar y declarar actividades en tan solo unos clics. Una práctica de la URSSAF* (Buenas prácticas en seguridad social). Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.

AISS. 2021. *Sistemas de protección social inclusivos y resilientes para después de la pandemia de COVID-19* (Análisis). Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.

AISS. 2022a. *Directrices de la AISS sobre soluciones administrativas para la extensión de la cobertura*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.

AISS. 2022b. *Directrices de la AISS sobre la comunicación de las administraciones de seguridad social*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.

Banco de Previsión Social. 2017. *Formalización de empresas y trabajadores de economías compartidas (transporte de pasajeros que brindan servicios mediante aplicaciones móviles: Uber, Cabify, EasyGo)* (Buenas prácticas en seguridad social). Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.

Barreix, A. D.; Zambrano, R. (Directores). 2018. *Electronic invoicing in Latin America*. Washington, DC, Banco Interamericano de Desarrollo.

Bin Othman Mohd, A. N. 2022. *La función de la seguridad social en la promoción del crecimiento inclusivo y la cohesión social: Informe sobre la recaudación de las cotizaciones de los trabajadores de plataformas* (Informe de las Comisiones Técnicas). Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.

Behrendt, C.; Nguyen, Q. A.; Rani, U. 2019. “Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers”, en *International Social Security Review*, vol. 72, núm. 3.

Deraeve, P.; Rogiers, M.; Segaert, M. 2022. *Protección social y del empleo de los trabajadores de plataformas: Evolución reciente y tendencias* (Comisión Técnica de la AISS de las Políticas de Empleo y del Seguro de Desempleo). Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.

Freudenberg, C. 2019. *Rising platform work - Scope, insurance coverage and good practices among ISSA countries* (Comisión Técnica de la AISS del Seguro de Vejez, Invalidez y Sobrevivientes). Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.

ISSR. 2021. “Special Issue: Social protection for digital platform workers in Europe”, en *International Social Security Review*, vol. 74, núm. 3-4.

La Salle D.; Cartoceti G. 2019. *La seguridad social en la era digital - Nuevos desafíos y nuevas oportunidades para los sistemas de seguridad social*. Ginebra, Asociación Internacional de la Seguridad Social.

Majumdar, S. 2021. “The case for social security benefits to gig workers in India”, en *Chambers and Partners Articles*, noviembre.

Nguyen, Q. A.; Cunha, N. 2019. *Extension of social security to workers in informal employment in the ASEAN region*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Ogembo, D.; Lehdonvirta, V. 2020. “Taxing Earnings from the Platform Economy: An EU Digital Single Window for Income Data?”, en *British Tax Review*, 16 de enero.

OIT. 2021a. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. 2021b. *Extending social security to self-employed workers: Key lessons learned from international experience* (Social Protection Spotlight Brief). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

OIT; AISS; OCDE. 2023. *Providing adequate and sustainable social protection for workers in the gig and platform economy* (Technical paper prepared for the 1st meeting of the Employment Working Group under the Indian G20 presidency). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

OIT; OCDE. 2020. *Ensuring better social protection for self-employed workers* (Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group under Saudi Arabia's presidency). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo y París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Sitios web

AFIP. 2023. *Monotributo*. Buenos Aires, Administración Federal de Ingresos Públicos.

BPJS Ketenagakerjaan. 2018. *Alami kecelakaan saat bekerja, driver Gojek ini tetap peroleh penghasilan* [Having experienced an accident when working, this Gojek driver still earns income] (video). Yakarta, Organización Nacional de Seguridad Social para el Empleo.

Estonian Tax and Customs Board. 2023. *Entrepreneur account*. Tallin.

GRAB. 2023. *GrabBenefits*. Selangor.

URSSAF. 2023. *Service autoentrepreneurs*. París, Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Leyes y normativas

Assembly Bill No. 5 of 19 September 2019, amendments to the Labor Code Section 3551 and Section 2750.3, and amendments to the Unemployment Insurance Code 606.5 and 621. Sacramento, CA, Estado de California.

Judgments, 11 March 2021. Amsterdam, Tribunal del distrito.

(Ley Nº 128 dal 2 de noviembre de 2019 [en italiano]. Roma, Gobierno de Italia

Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Madrid, Gobierno de España.

Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales del 9 de diciembre de 2019. Bruselas, Comisión Europea.

