

Juan Bravo
Samuel Leyton

www.clapesuc.cl

Impactos laborales de la *gig economy* y medición de la nueva categoría ocupacional contratistas dependientes

Documento de Trabajo N° 88 (Noviembre, 2020)

Impactos laborales de la *gig economy* y medición de la nueva categoría ocupacional contratistas dependientes

Juan Bravo y Samuel Leyton¹

Resumen

- En los últimos años se ha expandido aceleradamente lo que se conoce como *gig economy*, término aplicable a los servicios laborales intermediados digitalmente, caracterizados por tareas únicas o esporádicas (*gigs*). Estos trabajos pertenecen a un “área gris” en la que comparten características del empleo dependiente y el independiente al mismo tiempo. Es decir, son de naturaleza híbrida.
- Pese a que ha sido la rápida expansión de la *gig economy* la que ha relevado la necesidad de medir los formatos de empleo no tradicional, desde hace mucho tiempo existen empleos de naturaleza muy similar a los empleos *gig*. Así, lo nuevo no es la naturaleza del trabajo, sino que el uso de medios tecnológicos y la masividad.
- Se hace cada vez más necesario medir estos formatos de empleo no tradicional. Identificarlos correctamente es vital, pues este tipo de empleos ha tenido una serie de repercusiones sobre distintos aspectos del mercado laboral.
- Es importante establecer una nueva categoría ocupacional que dé cuenta de estos rasgos distintivos en la medición estadística oficial, dado que en la actualidad estos trabajadores están siendo clasificados erróneamente en otras categorías ocupacionales, tanto como asalariados o cuenta propia, por lo que es necesario contar con una medición correcta que permita comprender la real magnitud de este fenómeno así como poder caracterizarlo para poder comprender su naturaleza y sus problemáticas particulares.
- En 2018 en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT se aprobó una resolución para incluir una nueva categoría ocupacional dentro de la clasificación internacional de la situación en la ocupación (CISO-18), denominada **contratistas dependientes**, y que incluye a trabajadores que suscriben acuerdos comerciales para suministrar bienes o servicios para otra unidad económica o lo hacen a través de ella, y que a pesar de no ser empleados de dicha unidad económica, tienen elementos de dependencia operativa y económica.
- Este documento realiza recomendaciones para operacionalizar la medición estadística de los contratistas dependientes y de los empleos *gig*, considerando que esto es esencial para tener una comprensión adecuada de la evolución de la creación de empleo y su composición y su relación con la actividad económica y otros fenómenos económicos y sociales.

¹ Investigadores Clapes UC. Se agradece la valiosa colaboración de Vedran Razmilic, practicante de Clapes UC en el verano 2020.

Índice

I. Introducción.....	3
II. Los trabajos de la <i>gig economy</i> y sus impactos laborales.....	4
II.1 Los alcances de la <i>gig economy</i>	4
II.2 Impactos laborales de la <i>gig economy</i>	6
II.2.1 Efectos sobre la subutilización laboral.....	6
II.2.2 Efectos en la composición del empleo y en los ingresos laborales.....	9
II.2.3 Comportamiento contracíclico del empleo <i>gig</i>	10
II.2.4 Efectos sobre la discriminación y brechas laborales.....	11
II.2.5 El impacto sobre la informalidad laboral.....	11
III. Reconocimiento de formatos laborales de naturaleza híbrida a través de una nueva categoría ocupacional y su medición estadística.....	12
III.1 La necesidad de establecer una nueva categoría ocupacional.....	12
III.2 Medición de la categoría ocupacional contratistas dependientes.....	16
III.3 Medición de empleos de la <i>gig economy</i>	23
IV. Conclusiones.....	24
Referencias.....	26

I. Introducción

El avance tecnológico está cambiando fuertemente la naturaleza del mundo del trabajo de la mano de nuevas formas de organizarse y de realizar las actividades productivas. Estos avances han ido difuminando las barreras físicas a través de la posibilidad de ejercer el teletrabajo en ciertos rubros. Durante la crisis sanitaria por COVID-19, el teletrabajo ha permitido continuar la realización de las labores productivas en diversos rubros, salvando cientos de miles de empleos que de otra forma se hubiesen destruido. Por otra parte, avances como la robótica y la inteligencia artificial están sustituyendo al trabajo humano rutinario y todas aquellas actividades factibles de ser sistematizadas a través de algoritmos y reglas codificables, mientras que complementa el trabajo basado en habilidades no rutinarias, creatividad y habilidades sociales, entre otras.

El rápido avance de las tecnologías de información y comunicación también ha permitido impulsar con mayor fuerza una economía en donde gana participación el sector de servicios al facilitar la concreción de transacciones económicas gracias a la conexión expedita entre demandantes y oferentes, que de otra manera se hubiesen producido a un mayor costo o sencillamente no hubiesen ocurrido.

El cambio tecnológico ha propiciado la proliferación de nuevos formatos de trabajo no tradicional que permiten un mejor calce con las heterogéneas prioridades de los trabajadores. Muchos los han denominado empleos *gig*, pues se basan en la realización de tareas individuales. Generalmente son realizados al alero de plataformas digitales que intermedian entre el trabajador y el consumidor final y se caracterizan por un alto grado de autonomía y flexibilidad que es enormemente valorado por quienes los realizan. Sin embargo, también han surgido detractores que ven con suspicacia que estos nuevos formatos de trabajo, pues temen que se estén utilizando con el fin de evadir las regulaciones laborales y que promuevan la precarización.

Con la rápida expansión de la *gig economy* ha quedado en evidencia la necesidad de medir estos formatos de empleo no tradicional, pues impacta en el análisis del mercado laboral. Estos nuevos trabajos *gig*, sin embargo, pertenecen a un “área gris” en la que comparten características del empleo dependiente y el independiente, lo que complica su clasificación en una u otra categoría ocupacional tradicional. Así, en el presente documento se propone una manera para operacionalizar la medición estadística de una nueva categoría ocupacional denominada contratista dependiente (en base a lineamientos OIT).

El cuerpo del texto se organiza en 4 secciones. En la siguiente se aborda la definición de *gig economy*, su alcance y evolución, y sus múltiples impactos en el mercado laboral. En la sección III se discute la necesidad de reconocer los formatos laborales de naturaleza híbrida que no encajan con el paradigma tradicional dual dependiente/independiente y que comparten una serie de características comunes a través de la creación de una nueva categoría ocupacional. Asimismo, se realizan recomendaciones para operacionalizar la medición estadística de esta nueva categoría

ocupacional denominada contratistas dependientes y para la medición del subgrupo de empleos *gig* que son una parte de esta nueva categoría. Finalmente, la sección IV concluye.

II. Los trabajos de la *gig economy* y sus impactos laborales

II.1 Los alcances de la *gig economy*

La veloz expansión en los últimos años de la llamada *gig economy* y las aceleradas transformaciones que genera en el ámbito laboral han hecho resurgir con fuerza el debate sobre los formatos de empleo no tradicionales. La *gig economy* se caracteriza por la ejecución de proyectos únicos o tareas para las que un trabajador es contratado, a menudo a través de un mercado digital, para trabajar bajo encargo (Bureau of Labor Statistics, 2016). Por su parte, la definición de diccionario es “una forma de trabajo que comprende trabajos temporales, o una serie de tareas separadas, cada una pagada por separado, en vez de un contrato de largo plazo con un empleador”.² Aunque no hay una definición universalmente aceptada para la *gig economy*, en este documento el concepto se aplicará a los servicios laborales intermediados digitalmente, caracterizados por tareas únicas o esporádicas (*gigs*). Por tanto, excluye a las plataformas intermediadoras cuyo objetivo fundamental son las transacciones de arriendo o venta de bienes.

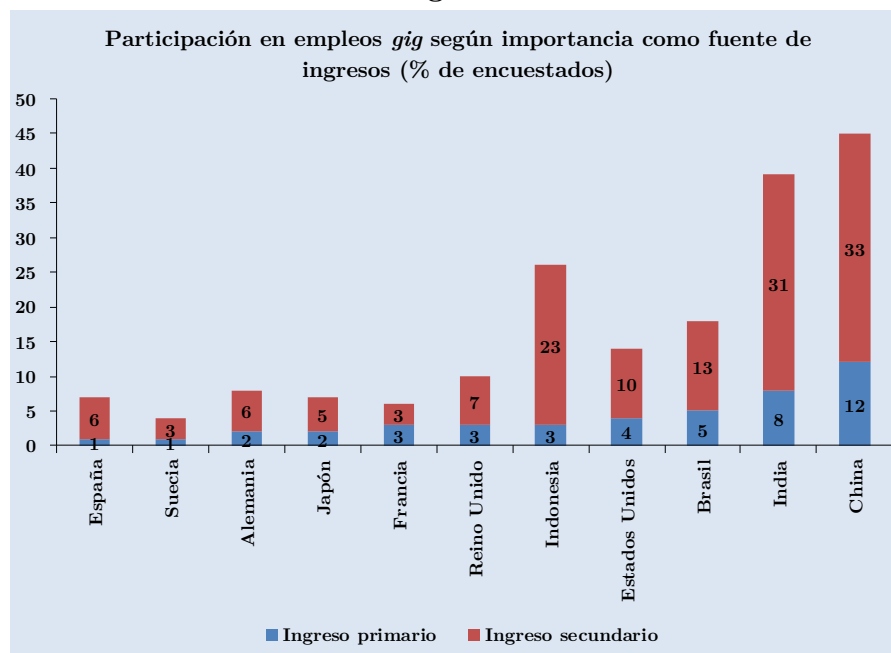
A su vez, la literatura ha identificado 2 grandes ramas de la *gig economy*. La primera corresponde al *crowdwork*, consistente en un trabajo que es ejecutado a través de internet mediante plataformas online que ponen en contacto a un número indefinido de organizaciones y personas geográficamente dispersas (Eurofound, 2015; Kuek et al, 2015; Codagnone et al, 2016; De Stefano, 2016; Pongratz, 2018). Ejemplos de estas plataformas son Freelancer, Amazon Mechanical Turk y Upwork. La segunda rama corresponde al trabajo por demanda vía aplicaciones móviles, donde los servicios son prestados físicamente y la asignación de las tareas dentro de un área geográfica es canalizada a través de aplicaciones digitales administradas por empresas (Codagnone et al, 2016; De Stefano, 2016; Anderson, 2017; Pongratz, 2018). En esta rama de la *gig economy* se encuentran aplicaciones como Uber, Rappi y Cornershop.

A nivel internacional existen diversas estimaciones de la cantidad de trabajadores *gig*. La Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos estimó que en mayo de 2017 el 1% del empleo total podía ser clasificado en este formato (Bureau of Labor Statistics, 2018). Para Gran Bretaña, Balaram et al (2017) estimaron que en el periodo noviembre 2016-enero 2017 el 2,2% de la población de 15 años y más estaba en un trabajo de la *gig economy*; posteriormente, en base a encuestas realizadas entre julio y agosto de 2017 Lepanjuuri et al (2018) estimaron que 4,4% de la población de 18 años y más había trabajado en la *gig economy* en los últimos 12 meses. Por su parte, Urzú et al (2019) estimaron para 14 países de la Unión Europea en 2017 que,

² <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig-economy>

en promedio, 2,3% de la población de 16 a 74 años prestaba servicios bajo plataformas digitales de trabajo como su empleo principal. Un estudio de Boston Consulting Group Henderson Institute (Wallenstein et al, 2019) reportó que el uso de plataformas digitales de trabajo como fuente primaria de ingreso es bastante modesto en economías desarrolladas como Estados Unidos, Alemania, Suecia, Reino Unido y España, cuyo rango osciló entre 1% a 4% de los trabajadores. Estas cifras fueron mayores en las economías emergentes donde se realizó la encuesta, desde 3% en Indonesia a 12% en China, lo que el estudio atribuye a la mayor proporción de empleo informal de los países en desarrollo. Sin embargo, un adicional 3% a 10% de los trabajadores en las economías desarrolladas y entre 13% a 33% en las emergentes, reportó usar estas plataformas como fuente secundaria de ingreso (Figura 1).

Figura 1



Fuente: Wallenstein et al (2019)

Las estimaciones estáticas, sin embargo, van quedando rápidamente obsoletas debido al acelerado ritmo de incremento de los empleos de la *gig economy*. Kässi y Lehdonvirta (2018) estimaron que, a nivel mundial, las vacantes en el segmento de *crowdworking* crecieron 21% entre mayo de 2016 hasta mediados de enero de 2018.

Para Estados Unidos, un estudio de JPMorgan (Farrell et al, 2018) encontró que la fracción de familias que tuvo trabajos en plataformas online de transporte (como Uber o Cabify) durante el último mes pasó de 0% en marzo de 2013 a 1% en marzo de 2018. En tanto, si en vez de tomar el último mes se consideran las que tuvieron este tipo de trabajos en el último año, la fracción pasa de 0% a 2,4% en el mismo lapso de tiempo. Collins et al (2019) encontraron que la participación de la fuerza laboral con ingresos provenientes de trabajos alternativos, distintos al

empleo dependiente tradicional aumentó 1,9 puntos porcentuales entre los años 2000 y 2016, pero que más de la mitad de este incremento ocurrió en el periodo comprendido entre 2013 a 2016 y puede ser atribuido casi por completo al dramático crecimiento de trabajos de la *gig economy*. Los autores también encuentran que este incremento de los empleos *gig* es liderado por aquellos cuyos ingresos son secundarios o fuentes complementarias de los ingresos provenientes de empleos asalariados.

Un estudio para el Reino Unido encontró que la proporción de personas de 16 a 75 años que hace trabajos de la *gig economy* al menos una vez a la semana se duplicó entre 2016 y 2019, pasando de 4,7% a 9,6% (Statistical Services and Consultancy Unit et al, 2019). En definitiva, las distintas mediciones a nivel internacional indican que si bien los empleos *gig* aún son una fracción pequeña del empleo total, su expansión ocurre a ritmos acelerados.

II.2 Impactos laborales de la *gig economy*

El surgimiento de los empleos de la *gig economy* tiene diversos impactos relevantes en el mercado laboral, por lo que su correcta medición es muy importante para que la autoridad diseñe políticas laborales adecuadas. Si bien el surgimiento de la *gig economy* ha sido rápido y comenzó hace pocos años, su impacto en el mercado laboral no ha sido para nada despreciable y, de la mano de un cambio tecnológico cada vez más acelerado, será mayor en el futuro a medida que la *gig economy* continúe con su vertiginosa expansión.

Las bajas barreras de entrada de los empleos *gig* se condicen con una disminución de la subutilización y un aumento en el nivel general de empleo. Luego, tenemos el “efecto buffer” que tiene la *gig economy* en el mercado laboral ante la debilidad económica. Los trabajos asociados a plataformas digitales pueden absorber un flujo importante de trabajadores dependientes que pierde sus empleos durante una crisis. Además existe un beneficio potencial en reducir la discriminación y brechas laborales. Finalmente, existe literatura que discute en qué medida estos empleos pueden implicar un foco de informalidad laboral o, por el contrario, una oportunidad para acelerar la formalización del mercado laboral. Actualmente en Chile resulta difícil determinar los alcances de cualquiera de estas situaciones porque no contamos con las herramientas para medir adecuadamente el fenómeno. A continuación se esbozan los principales efectos que la *gig economy* genera en el mercado laboral para ilustrar por qué es tan importante medir correctamente un fenómeno que llegó para quedarse.

II.2.1 Efectos sobre la subutilización laboral

Existen bajas barreras de entrada para trabajar en la *gig economy*, lo que permite acuerdos de trabajo flexibles y facilita que los trabajadores participen en empleos contingentes

cuando lo necesitan o lo requieren (para complementar ingresos, por ejemplo). Las bajas barreras de entrada tienen su origen en que los trabajadores asociados a plataformas suelen tener bajos costos para desarrollar la actividad y usualmente utilizan herramientas que ya poseen, con lo que evitan incurrir en el costo de echar a andar un negocio desde cero.

La flexibilidad y autonomía de los trabajos de la *gig economy* genera oportunidades para participar en el mercado laboral a personas que no podrían hacerlo bajo las condiciones impuestas en los formatos de empleo tradicional, a desempleados, así como la posibilidad de generar ingresos adicionales a personas que tienen otra ocupación principal dependiendo de su propia disponibilidad en tiempos libres, o sencillamente puede ser la ocupación principal de personas que valoran altamente estos atributos y no desean trabajar bajo subordinación como ocurre con el empleo dependiente. Valenduc y Vendramin (2016) señalan que, debido a su alto grado de autonomía, este tipo de trabajos permite la existencia de mercados laborales más inclusivos y facilita el acceso al empleo a personas que, de otra manera, no podrían ejercer un trabajo tradicional en un determinado lugar por razones de salud, movilidad o disponibilidad.

Una investigación realizada por Zyskowski et al (2015) para personas con distintas discapacidades que realizan *crowdworking* en Estados Unidos, encontró que este tipo de empleos ofrecía oportunidades laborales a este segmento que no entregan los formatos de empleo dependiente tradicional, tanto por la flexibilidad como por evitar la necesidad de traslados desde la casa al trabajo. Otros estudios apuntan a que la autonomía y flexibilidad de este tipo de empleos facilita la conciliación del trabajo con responsabilidades familiares (usualmente en mujeres), de estudios y otras, facilitando participar en el mercado laboral a personas que bajo otras condiciones no lo harían (Hyperwallet, 2017; OCDE, 2017; Broughton et al, 2018; Hall y Krueger, 2018; Lehdonvirta, 2018; Churchill y Craig, 2019). Además, la flexibilidad de estos formatos de trabajo permite a muchos complementar los ingresos de otra actividad principal, normalmente un empleo dependiente tradicional, facilitando absorber shocks transitorios o, simplemente, aumentar los ingresos en tiempos normales. Es decir, muchas veces se ejerce como un segundo empleo que puede ser realizado sin tener que dejar de realizar su actividad principal (Berg, 2016; Hall y Krueger, 2018; Keith et al, 2019).

Las encuestas de percepción también reflejan una alta valoración por la autonomía que ofrecen estas formas de empleo, así como otros de los beneficios señalados por la literatura. Una encuesta llevada a cabo por el Pew Research Center (2016) para Estados Unidos mostró que el 68% de los encuestados estuvo de acuerdo con que los trabajos *gig* son excelentes para las personas que quieren esquemas de trabajo flexibles y el 54% con que son buenos para adultos mayores que no quieren trabajar a tiempo completo. En cambio, solo el 23% estuvo de acuerdo con que estos empleos permiten a las empresas aprovecharse de los trabajadores y solo el 21% con que le imponen demasiada carga financiera a estos.

En una encuesta realizada a trabajadores *gig* en Reino Unido (Chartered Institute of Personnel and Development, 2017), el 32% declaró que el ingreso proveniente de empleos *gig* les

permite complementar su ingreso principal, mientras que el 25% declaró usarlo para cumplir metas de corto plazo (comprar un auto, irse de vacaciones, etc.). A su vez, el 13% declaró que prefiere estos formatos de empleo porque no le gusta la “política de oficina” de los empleos tradicionales, 12% que no quiere trabajar para una compañía tradicional para no perder la flexibilidad que tiene. En tanto, 10% respondió que tiene hijos y la *gig economy* le permite combinar el trabajo con su cuidado. Con todo, el 14% declaró que solo trabaja en estos formatos de empleo porque no pudo encontrar un empleo tradicional.³ Berg et al (2018) muestran, en base a una encuesta realizada por la OIT a *crowdworkers* en 2017, que 32% de los encuestados señala como principal razón para utilizar esta herramienta el obtener ganancias complementarias a otro trabajo. Asimismo, el 22% señaló como principal razón que prefieren trabajar desde el hogar, mientras que aproximadamente el 8% señaló que el trabajo desde el hogar es la única alternativa de la cual disponen. En una encuesta realizada en 2018 tanto en países desarrollados como emergentes a personas buscando un empleo (ManpowerGroup Solutions, 2019), entre quienes prefieren un trabajo de la *gig economy*, el 40% declara como motivación tener tiempo disponible para otras actividades económicas, 35% tener tiempo para la familia y 33% la autonomía (el encuestado puede tener más de una motivación).

De esta manera, los avances tecnológicos amplían las posibilidades de empleo de muchos trabajadores y permiten integrar a la fuerza laboral a personas que de otra manera no participarían. Además, facilita la posibilidad de complementar ingresos a individuos cuya ocupación principal es un empleo dependiente tradicional.

Lo cierto es, sin embargo, que los trabajos *gig* también pueden ser ejercidos por no existir otra alternativa, en particular, ante la falta de oportunidades de acceder a empleos dependientes formales. Esto significa que el trabajo asociado a plataformas digitales no es necesariamente el tipo de trabajo que verdaderamente desean aquellos que lo desarrollan y que, simplemente, lo ejercen por necesidad. Es decir, puede no representar una opción ideal e inclusive puede implicar subempleo, pero se toma por ser una alternativa menos mala que el desempleo.

Algunos estudios internacionales como el de Berg et al. (2018), muestran que existe subempleo por insuficiencia de horas usando datos de una encuesta OIT realizada entre 2015 y 2017 a 3.500 *crowdworkers* de 75 países. De acuerdo a los resultados, el 88% de los encuestados declaró que le gustaría trabajar más horas. Además, señalaron que deseaban realizar, en promedio, 11,6 horas más de *crowdwork* por semana. La encuesta también muestra que una fracción significativa de personas con educación superior desarrollaba tareas que no se ajustaban a sus calificaciones, como responder encuestas, recolectar datos y hacer transcripciones, lo que da cuenta de la existencia, además, de un elevado grado de subempleo por competencias.

En INPS (2018) se señala que, incluso cuando el trabajo a través de la plataforma digital es la principal fuente de ingresos del individuo, el número de horas que este le dedica suele ser

³ Los totales no suman 100% ya que corresponde a pregunta con posibilidad de selección múltiple.

bajo. En particular, se señala que en Italia alrededor del 60% de estos trabajadores trabajan menos de 15 horas por semana. En este contexto, si bien para algunos trabajadores asociados a plataformas digitales el bajo número de horas de trabajo resulta ser una opción voluntaria, aproximadamente la mitad de los encuestados en Italia deseaban trabajar más horas.

Es importante destacar, sin embargo, que la existencia de estos empleos *gig* permite evitar una subutilización laboral que de otro modo sería mayor, ya sea por desempleo o por inactividad (en ambos casos la subutilización sería total y no parcial). Esto último sucede cuando las personas, a pesar de querer participar en el mercado laboral deben restarse, “obligados” por las condiciones de trabajo existentes (como una jornada laboral muy rígida). Por otro lado, el subempleo agregado en la economía sería mayor en caso de no existir estos nuevos empleos *gig*. Muchos trabajadores han podido eliminar el subempleo por insuficiencia de horas al acceder a estas plataformas de intermediación laboral para complementar los ingresos que obtienen de su actividad principal (Farrell y Greig, 2016).

II.2.2 Efectos en la composición del empleo y en los ingresos laborales

A nivel teórico, es posible señalar que la llegada de las plataformas digitales tiene efectos positivos en el nivel de empleo y efectos ambiguos sobre los ingresos laborales de trabajadores incumbentes (dependientes o independientes tradicionales). El impacto en el empleo y los salarios dependerá del tamaño relativo de la expansión del mercado a medida que los precios caen y la producción de las empresas participantes se expande (aumentando así los puestos de trabajo disponibles) y un efecto sustitución a medida que los servicios de plataforma reemplazan parcialmente a los servicios tradicionales (Cyrille et al., 2019).

Ejemplifiquemos la intuición anterior con la llegada a Chile de plataformas de transporte de pasajeros como Uber, Cabify o DIDI. El surgimiento de esta nueva fuente de competencia obligó a los taxis tradicionales a mejorar el servicio que prestaban y a disminuir sus precios. La mayor conveniencia y mucho menor precio de los servicios digitales implicó que personas que no acostumbraban o no tenían acceso a tomar taxis, comenzaran a hacerlo a través de alguna de las plataformas disponibles. Al mismo tiempo, muchos individuos que antes viajaban en taxis tradicionales, se cambiaron a las aplicaciones. En resumidas cuentas, se produjo indistintamente un crecimiento del mercado de la mano de un aumento en la cantidad de conductores y de clientes. Luego, este proceso puede haber implicado una merma en el ingreso que percibían los taxistas tradicionales (incumbentes) al acceder a menos clientes, dado el aumento de la competencia.

Asimismo, la llegada de estas plataformas también puede requerir la contratación de empleos dependientes para tareas administrativas, operativas, etc.

II.2.3 Comportamiento contracíclico del empleo *gig*

Es probable que un shock económico que genere desempleo en el mercado laboral tradicional tenga un impacto significativo en la oferta de trabajo a través de plataformas digitales y, por supuesto, interesa poder medirlo adecuadamente. Intuitivamente, la pérdida de ingresos proporciona un incentivo suficiente para que los trabajadores desempleados y subempleados participen o experimenten con nuevas formas de empleo (Reinhart y Rogoff, 2009). En las recesiones económicas, es mucho más probable que las empresas despidan trabajadores y que los desempleados resultantes enfrenten serias dificultades para encontrar nuevos empleos en un mercado laboral deprimido. En el pasado, en una recesión económica típica, los trabajadores incrementaban sus esfuerzos locales de búsqueda de empleo o migraban a lugares menos afectados por la crisis buscando nuevas oportunidades. Sin embargo, con la llegada de plataformas digitales, los trabajadores tienen nuevas alternativas.

Existen estudios que señalan que el trabajo a través de plataformas digitales está positivamente correlacionado con la tasa de desempleo ante shocks económicos adversos. En otras palabras, la existencia de plataformas digitales con bajas barreras de entrada y un alto grado de flexibilidad se ha convertido en un *buffer* (amortiguador) de shocks económicos adversos. Esto ya sucedía anteriormente con el empleo informal o por cuenta propia que, al igual que el empleo *gig*, suele comportarse de forma contracíclica.

Huang et al. (2020) prueba empíricamente la existencia de una relación positiva entre desempleo regional (*counties* en este caso) y la oferta de trabajo en un conjunto amplio de plataformas digitales presentes en Estados Unidos. En particular, los autores muestran que, en promedio, un aumento de 1% en la tasa de desempleo regional, se traduce en un aumento de 21,8% en el volumen de trabajadores activos en las plataformas y en un aumento de 14,9% en la actividad general de las plataformas (medida por el número de proyectos ofertados). Los mismos autores también señalan que los factores que más afectan esta relación son la calidad del acceso a internet, la edad y educación promedio de la población y la circunscripción geográfica de los lazos sociales y familiares de los individuos. En particular, mientras mejor sea el acceso a internet, menor la edad promedio, la población sea más educada y los lazos familiares y sociales estén circunscritos a un área geográfica más amplia, la oferta de trabajo en plataformas digitales será más sensible a cambios en el desempleo regional.

Por otro lado, Jackson (2020) muestra empíricamente que la tasa de participación en trabajos *gig* es, en promedio, 18 puntos porcentuales más alta para los individuos que han perdido su empleo (en comparación con los que no lo pierden). Los individuos que experimentan esta alza en la participación en trabajos *gig* durante los meses posteriores a la pérdida del empleo, son los que tienen acceso a una plataforma en ese momento (entre otras variables que se incluyen en un modelo probit previo para determinar su “susceptibilidad” a participar en la *gig economy*).

Otra rama de la literatura se centra en el estudio del comportamiento contracíclico del ingreso que obtienen los individuos de trabajos asociados a la *gig economy*. Farrell y Greig (2016) estiman que, cuando los ingresos salariales de los trabajadores disminuyen, los participantes ocupan los empleos *gig* para compensar esas caídas. La particularidad de este estudio es que se sustenta en la mayor base de datos relativa a trabajadores de plataformas usada hasta el momento. Contiene información acerca de 260.000 individuos que participan en al menos una de 30 plataformas digitales en Estados Unidos.

Koustas (2018) obtiene resultados similares. A partir de una base que contiene la información de 18.000 conductores asociados a plataformas de transporte de pasajeros, concluye que la mayor flexibilidad que ofrece este tipo de trabajo les ayuda a contrarrestar shocks negativos de ingreso. En particular, señala que el ingreso obtenido en la plataforma de conducción reemplaza el 73% de las caídas en ingresos provenientes del trabajo dependiente formal. Además, plantea que la sensibilidad entre el gasto y el ingreso de los individuos cae un 83% para los que trabajan en alguna plataforma, es decir, les permite suavizar su consumo en el tiempo.

II.2.4 Efectos sobre la discriminación y brechas laborales

Otro beneficio potencial es que los empleos de la *gig economy* podrían contribuir a reducir las desigualdades en el acceso al trabajo, puesto que el manejo algorítmico de las plataformas en la asignación de las tareas elimina o reduce los sesgos humanos (conscientes e inconscientes) que generan discriminación en el mercado laboral tradicional (Hannák et al, 2017; Hyperwallet, 2017; Ellmer y Reicher, 2018). Esas desigualdades también se reducen o eliminan al no estar sujetos a regulaciones distorsionadoras presentes en la legislación del empleo dependiente tradicional, por ejemplo, aquellas que legalmente encarecen la contratación femenina, provocando brechas de género. Por supuesto, no se eliminan todos los sesgos, puesto que los clientes aún pueden actuar bajo sus prejuicios, afectando las oportunidades laborales de quienes prestan los servicios.

II.2.5 El impacto sobre la informalidad laboral

Respecto a la informalidad, existen actualmente dos narrativas contrapuestas (Cyrille et al., 2019). Por un lado, se sostiene que las plataformas digitales de la *gig economy* supondrían una oportunidad para formalizar a trabajadores que, de no estar trabajando a través de la plataforma, lo estarían haciendo como independientes informales tradicionales (cuenta propia informal). En este sentido, se argumenta que la existencia de una plataforma centralizada que intermedia entre trabajadores y clientes finales tiene el potencial de facilitar la fiscalización del pago de contribuciones a la seguridad social (previsión de vejez, salud y accidentes) y el apego a las regulaciones aun cuando los empleos *gig* no sean catalogados como dependientes.

Por otro lado, una narrativa que compite con la anterior, afirma que el rápido crecimiento de las plataformas digitales está asociado al aprovechamiento de lagunas legales y regulatorias para imponer condiciones precarias a quienes trabajan en ellas con efectos negativos sobre su acceso a seguridad social y condiciones laborales. Ante la imposibilidad de medir adecuadamente el empleo *gig*, sin embargo, no podemos discernir cuál es la narrativa que predomina. Debemos contar con las herramientas de medición para recabar datos que nos permitan decir si, efectivamente, la expansión de la *gig economy* representa una oportunidad o una amenaza para la formalización laboral.

Además de generar traslados desde otras ocupaciones, las plataformas digitales pueden generar empleos que serán ocupados por desempleados o inactivos. En este caso, el efecto sobre la formalidad laboral dependerá de si estos nuevos empleos son informales o no. En Chile son informales porque no contribuyen para previsión por lo que, de mantenerse la situación actual, la tasa de informalidad aumentará indistintamente en la medida que la *gig economy* demande más empleo. Intuitivamente, los trabajadores que ingresan a una plataforma pueden venir del mercado laboral formal, el informal o, simplemente ser personas que se encuentran inactivas o desempleadas. Como la regulación actual no cubre a los los trabajadores asociados a plataformas, estos no deben cotizarse y, por lo tanto, son informales.

III. Reconocimiento de formatos laborales de naturaleza híbrida a través de una nueva categoría ocupacional y su medición estadística

III.1 La necesidad de establecer una nueva categoría ocupacional

Hoy existe un acalorado debate en torno a qué tan similares son los nuevos trabajos *gig* al empleo dependiente tradicional. Esto surge, precisamente, debido a que estos trabajos pertenecen a un “área gris” en la que comparten características con el empleo dependiente y el independiente al mismo tiempo. Es decir, son de naturaleza híbrida.

El criterio decisivo para poder clasificar a un trabajador como dependiente o independiente es el tipo de autoridad (OIT, 2018a). De acuerdo a la OIT los trabajadores independientes son propietarios y controlan las actividades de la unidad económica para la que trabajan. Los trabajadores independientes no rinden ningún tipo de cuentas ni son supervisados por otras personas, por lo tanto, pueden tomar con total autonomía las decisiones estratégicas y operativas sobre la unidad económica para la que realizan su trabajo. Tampoco dependen de una sola unidad económica o persona para el acceso al mercado, las materias primas o los bienes de capital utilizados en la generación de los productos o servicios que comercializan. Pueden trabajar por su cuenta o en colaboración con otros trabajadores independientes y pueden proporcionar o no trabajo a terceros. Los trabajadores dependientes, en cambio, no ejercen autoridad ni control

completo sobre la unidad económica para la que trabajan. Tampoco toman las decisiones más importantes sobre las actividades de la unidad económica para la que trabajan.

Resulta evidente que existen múltiples trabajos que no cumplen a cabalidad con estas definiciones. Los trabajos intermediados mediante plataformas digitales tienen rasgos clave del trabajo independiente, destacando especialmente el hecho de tener autonomía respecto al volumen y la oportunidad del trabajo que desean realizar (deciden cuánto y cuándo realizarlo). Este beneficio no lo poseen los trabajadores dependientes. Además, suelen ser dueños del equipamiento y las herramientas necesarias para prestar el servicio.

Sin embargo, existen otras características de estos empleos que no encajan con la definición de un trabajo independiente. Estos trabajadores son parcialmente supervisados y no tienen total autonomía para organizar su trabajo. En efecto, las aplicaciones imponen ciertas reglas y requerimientos para la realización de las tareas que debe cumplir obligatoriamente el “socio”. En muchos casos, quien realiza el servicio está sujeto al cumplimiento de tiempos para realizarlo y su ubicación es monitoreada mediante herramientas como el rastreo por GPS. Además suelen ser evaluados mediante mecanismos reputacionales, que pueden, en caso de desempeño deficiente, gatillar la expulsión de la plataforma. En la literatura, estos distintos mecanismos se han denominado “control algorítmico” (Lee et al, 2015; Rosenblat y Stark, 2016; Wood et al, 2019), en donde la plataforma puede usar herramientas como las evaluaciones de los clientes para incentivar o castigar a los conductores, llegando incluso a desactivar a los prestadores de servicio que se conectan poco, lo que en la práctica constituye una exigencia velada para operar.

Los elementos mencionados en el párrafo anterior son solo algunas de las diferencias que tiene el trabajo asociado a plataformas con el independiente tradicional, que no rinde cuentas ni es supervisado. Otros elementos que suelen estar presentes son la imposición de formas de comercialización y promoción como exigir el uso de vestimenta corporativa, el no ser dueños de los productos que entregan a los clientes ni tener potestad para fijar sus precios. El hecho de que quien presta el servicio no pueda cobrar directamente al receptor de éste, sino que sea el intermediario quien canaliza los pagos y los entregue al realizador del trabajo, es otro elemento que reduce importantemente el grado de autonomía del trabajador asociado a una plataforma. A esto último se agrega un aspecto de especial relevancia: tampoco pueden fijar o negociar el precio del servicio que realizan, el que les es impuesto por la plataforma.⁴ En definitiva, no se cumple una de las características clave de la definición de trabajador independiente, esto es, la total autonomía en las decisiones estratégicas y operativas sobre la unidad económica para la que realiza su trabajo (lo que incluye la manera en que organizan su trabajo). Es decir, las plataformas digitales cumplen labores de intermediación, pero no son un mero intermediario, puesto que

⁴ Nótese que lo relevante es que la imposibilidad de fijar o negociar el precio de los servicios realizados se produce porque la plataforma es quien lo impone. Por tanto, esto es distinto a aquellos casos en donde el prestador del servicio no puede hacerlo debido a motivos regulatorios, esto es, que el precio esté fijado por la autoridad. En dicho caso, no es el intermediador quien genera esta arista de subordinación económica.

ejercen control sobre aspectos operativos y económicos del trabajo, lo que lleva a quienes prestan servicios bajo esta modalidad a compartir características con los trabajadores dependientes.

Con todo, lo cierto es que este tipo de ocupaciones no es nuevo (OIT, 2018b). Desde hace mucho tiempo que existen “consejeros” o consultores de venta directa que no son dueños de los productos que comercializan y reciben comisiones preestablecidas por cada venta; peluqueros que ofrecen sus servicios al alero de un salón de belleza con arreglos distintos a un contrato de trabajo; instructores que imparten clases dirigidas en gimnasios bajo las instrucciones, condiciones y pagos preestablecidos por éste; trabajadores a los cuales se les suministran las materias primas para ejecutar labores de montaje o envasado en su domicilio para empresas manufactureras con pago fijo por unidad. Estos son solo algunos ejemplos de formatos de empleo que han funcionado de un modo muy similar a los trabajos generados por la intermediación de plataformas digitales. En estos empleos con características híbridas, elementos como la estrategia de comercialización, los precios del bien o servicio y las reglas para la ejecución de las tareas son impuestos por la empresa intermediaria que permite el acceso al mercado, además de ejercer supervisión parcial sobre el “colaborador”. Esto es importante desde el punto de vista de las políticas públicas y de la medición estadística, pues como señala De Stefano (2016), la *gig economy* no debe ser vista como un nicho aislado en la economía, sino que reconocer que comparte características similares con otros formatos de empleo no tradicional. En definitiva, lo nuevo en los empleos *gig* no es la naturaleza del trabajo, sino que el uso de medios tecnológicos.

No se puede desconocer, sin embargo, que ha sido la rápida expansión de la *gig economy* la que ha relevado la necesidad de medir los formatos de empleo no tradicional. Identificar correctamente este tipo de trabajos es vital, pues se afecta la medición estadística del mercado laboral, al impactar directamente en la evolución de la creación de empleo y su composición.

Es importante establecer una nueva categoría ocupacional que dé cuenta de estos rasgos distintivos en la medición estadística oficial, dado que en la actualidad estos trabajadores están siendo clasificados erróneamente en otras categorías ocupacionales, tanto como asalariados o como cuenta propia, por lo que es necesario contar con una medición correcta que permita comprender la real magnitud de este fenómeno así como poder caracterizarlo para poder comprender su naturaleza y sus problemáticas particulares. Por cierto, el tener una definición legal estipulada para este tipo de formatos de empleo facilitaría su medición en las estadísticas laborales.

Considerando los antecedentes expuestos en este documento, se propone una manera para incorporar y medir una nueva categoría laboral que dé cuenta en forma apropiada de la naturaleza híbrida de un conjunto de formatos de empleo que cumplen ciertas características comunes. Esta categoría recibe el nombre de **contratista dependiente**, que es el término internacional que se adoptó en la 20 Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2018, cuando se aprobó una resolución para incluir esta nueva categoría ocupacional dentro de la clasificación internacional de la situación en la ocupación (CISO-18). De acuerdo a la OIT (2018a) los

contratistas dependientes son trabajadores que suscriben acuerdos comerciales para suministrar bienes o servicios para otra unidad económica o lo hacen a través de ella. No son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ésta para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos, o para el acceso al mercado. Son trabajadores empleados por beneficios, pero son dependientes de otra entidad que ejerce control sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que ellos realizan. En consecuencia su dependencia puede ser de 2 tipos:

- Operativa: cuando existen características que impiden o reducen la autonomía para la organización o ejecución del trabajo. Ejemplos concretos de la materialización de esta dependencia son el tener que cumplir reglas de estrategia y promoción (esto incluye obligaciones como tener que presentar el catálogo proporcionado por el intermediador para ofrecer productos, tener que vestirse con ropa con el logo o imágenes corporativas del intermediador o tener que usar uniforme, entre otras), ser controlados en cuanto a la ubicación o tiempos de realización del servicio, ser supervisados en el modo de realizar el trabajo, ser sometidos a requisitos de exclusividad, etc.
- Económica: esta ocurre cuando el trabajador depende de otra unidad económica que tiene el control del acceso al mercado, del precio de los bienes producidos o los servicios prestados, o del acceso a las materias primas o los bienes de capital.

Como principio rector de una adecuada medición proponemos como requisito para que se configure la categoría ocupacional contratista dependiente que existan elementos de dependencia operativa y económica simultáneamente. En los documentos OIT en donde se aborda esta materia (2018a, 2018b, 2018c, 2018d) si bien se hace énfasis en que los contratistas dependientes pueden tener ambos tipos de dependencia no se realiza una afirmación concluyente de que para ser clasificado como tal no basta con solo una de ellas. Consideramos que ambas características conjuntamente (y no por separado) son elementos suficientes para configurar una dependencia de carácter intermedio y, por ende, un formato de naturaleza híbrida. De esta forma, si una persona acuerda cumplir ciertos requisitos solicitados por la empresa o cliente que influyen significativamente en la organización del trabajo pero mantiene plena autonomía económica, se considerará que es un empleo de clara naturaleza independiente. Recordemos que los acuerdos comerciales pueden -y necesitan- incluir cláusulas para posibilitar la correcta ejecución de la actividad. Un animador de eventos, por ejemplo, decide cuánto cobrar por su actividad y puede ser dueño de todos los implementos necesarios para ejecutarla pero para que la actividad sea útil al cliente, debe ceñirse a la fecha, horario y lugar del evento, seguir instrucciones respecto a la forma en la que realizará su presentación, etc. Estos elementos no implican que la naturaleza de dicho empleo deje de ser independiente. Asimismo, si el prestador del servicio tiene características de dependencia económica, como por ejemplo, tener que aceptar un precio preestablecido por su

contraparte (es precio-aceptante), pero es completamente autónomo para ejecutar y organizar el trabajo y no existe mecanismo alguno de supervisión, seguirá siendo independiente, puesto que esto refleja un elevado grado de control sobre los aspectos estratégicos y operativos de su actividad.

Adicionalmente es necesario tener en mente las figuras del cliente y del intermediador con propósitos de medición de esta nueva categoría ocupacional. Para las relaciones bilaterales que cumplan las características del contratista dependiente, la contraparte relevante del prestador de servicios laborales es el cliente, que puede ser una persona natural o jurídica. En cambio, existen otras relaciones en donde existe un acuerdo comercial para la prestación de servicios de trabajo a clientes finales a través de un intermediador, que es el que permite o facilita la concreción de dichos servicios al cliente final.

III.2 Medición de la categoría ocupacional contratistas dependientes

Como punto de partida de estas recomendaciones, se toma el lineamiento propuesto por la OIT (2018c, 2018d) que consiste en seguir 2 líneas de rastreo. La primera línea de rastreo busca verificar mediante una serie de preguntas si aquellos que inicialmente se identificaron como cuenta propia realmente lo son o les corresponde la categoría de contratista dependiente. De manera análoga, la segunda línea de rastreo se enfoca en identificar mediante una serie de preguntas a los contratistas dependientes de entre aquellos que inicialmente se identificaron como dependientes. Una persona identificada como empleador nunca será reclasificada como contratista dependiente, puesto que el hecho de tener trabajadores a su mando, refleja el suficiente grado de control sobre las decisiones más relevantes de la unidad económica en la que operan, por lo que en este caso no se requieren preguntas adicionales con el objetivo de determinar su categoría ocupacional definitiva. En esta subsección se realiza una propuesta para poder operacionalizar en la práctica ambas líneas de rastreo, considerando que en la actualidad esta categoría ocupacional no se mide en las estadísticas oficiales.

Para operacionalizar la primera línea de rastreo en la caracterización de la actividad principal debemos considerar que, si bien un ocupado por cuenta propia y un contratista dependiente comparten la autonomía respecto a la oportunidad y el volumen de trabajo, es decir, pueden decidir cuándo y cuánto trabajar, el segundo tiene dependencia de carácter operativo y económico. Como se aprecia en el esquema de la Figura 2, si la persona fue clasificada inicialmente como cuenta propia al aplicar la encuesta de empleo, se propone realizar un set de preguntas de identificación para llegar a la categoría ocupacional definitiva.

Figura 2

Primera línea de rastreo: establecer categoría ocupacional definitiva de un ocupado que inicialmente se autoidentifica como cuenta propia

Ocupados que inicialmente cumplen condiciones para ser clasificados como cuenta propia



Leer al encuestado: Para los siguientes bloques de preguntas el cliente se refiere al receptor final de los bienes o servicios, que puede ser una persona natural, una empresa o una institución, mientras que el intermediador es quien facilita el acceso al cliente final

Pregunta: En ese trabajo...

(Marcar con una X según corresponda)

	Sí	No	NS	NR
..¿es el cliente o el intermediador quien determina el precio de los productos que usted ofrece o el pago o comisión por los servicios que usted realiza?				
..¿debe usted entregar una comisión o pago a un intermediador para tener acceso a clientes?				
..¿es el cliente o el intermediador el propietario de los insumos, herramientas, equipos o instalaciones que usted necesita para desarrollar su trabajo?				

Pregunta: En ese trabajo...

(Marcar con una X según corresponda)

	Sí	No	NS	NR
..¿está obligado a usar uniforme o vestimenta con imagen corporativa del cliente o el intermediador?				
..¿está obligado a utilizar materiales de promoción o marketing suministrados por el cliente o el intermediador?				
..¿es supervisado en la forma en que realiza sus labores?				
..¿le impone el cliente o el intermediador el lugar, las áreas o rutas en las que usted puede operar?				
..¿debe someterse a reglas impuestas por el cliente o el intermediador que le impiden decidir cómo organizar su trabajo?				
..¿el cliente o el intermediador lo somete a mecanismos de castigo o penalización ante un desempeño evaluado como deficiente que afecta el acceso a futuras tareas?				



Si no hay al menos una respuesta Sí en cualquiera de los dos bloques de preguntas:
Cuenta propia

Si hay al menos una respuesta Sí en ambos bloques de preguntas:
Contratista dependiente

Fuente: Elaboración propia

Como se observa del esquema, con el objetivo de identificar a un contratista dependiente se sigue el criterio de que deben existir simultáneamente elementos de dependencia económica y operativa, por lo que para que una persona que inicialmente se autoclasifica como cuenta propia sea reclasificada como contratista dependiente deberá contestar que Sí a al menos una pregunta tanto del bloque de preguntas que busca establecer la existencia de dependencia económica (primer bloque de preguntas de la Figura 2) como del bloque de preguntas que busca establecer la existencia de dependencia operativa (segundo bloque de preguntas de la Figura 2).

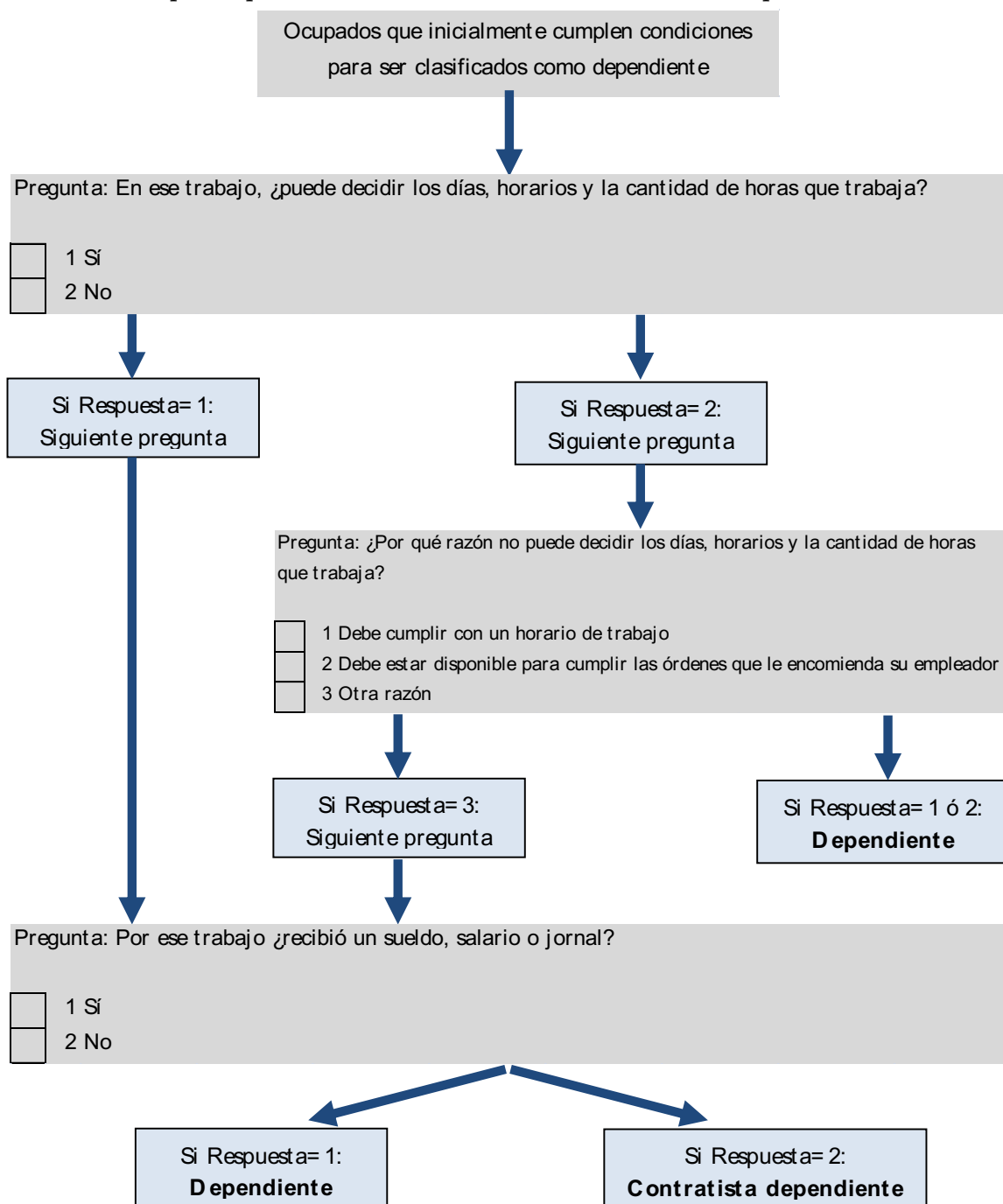
Es importante recalcar que en lo que concierne a la arista de dependencia económica ligada a la imposibilidad de fijar o negociar el precio de los servicios realizados lo relevante es el caso cuando es el cliente o el intermediador quien lo impone, es decir las contrapartes activas del contratista dependiente en la operación. Por tanto, es crucial explicitar esto en el fraseo de la pregunta como se hace en la primera pregunta del primer bloque de la Figura 2, para excluir a aquellos casos en donde el prestador del servicio no puede hacerlo debido a motivos regulatorios, esto es, que el precio esté fijado por la autoridad. En dicho caso, no es el cliente o el intermediador quien genera esta arista de subordinación económica. Este es el criterio utilizado en pilotos realizados en países como Dinamarca, Finlandia e Italia para medir a los contratistas dependientes (OIT, 2018c), que busca identificar solo aquellos casos en donde es el cliente o intermediador quien impone los precios. Por ende, se debe excluir aquellos casos en donde no hay libertad de fijar el precio por motivos regulatorios.

En el caso de quienes se autoidentificaron inicialmente como dependientes (asalariados del sector privado, asalariados del sector público, servicio doméstico), deberá evaluarse si tienen la posibilidad de decidir la oportunidad y el volumen de trabajo, o en cambio, si están obligados a realizar las labores que se le encomiendan en una jornada laboral. En ello radica la diferencia fundamental entre un contratista dependiente y un trabajador dependiente. En el primer caso el contrato es de carácter comercial, mientras que en el segundo, es un contrato de trabajo (prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador). Aquí resulta esencial comprender que el concepto de subordinación está en el corazón de una relación laboral de naturaleza dependiente. En efecto, el Código del Trabajo define a un trabajador que opera bajo estos formatos como toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. El Dictamen 1886/0163 de la Dirección del Trabajo señala que el vínculo de subordinación se materializa a través de diversas manifestaciones, tales como la continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc. De esta manera, un contratista dependiente debe contar con plena autonomía para aceptar o rechazar la prestación de servicios laborales, independientemente de que una vez aceptada una tarea en particular, exista la obligación de completarla. Por tanto, en los acuerdos comerciales el contratista dependiente debe poder prestar servicios libremente, de lo contrario, se estaría en

presencia de una relación de subordinación y por tanto, una relación laboral de naturaleza dependiente, inclusive aunque ésta no sea formal. En base a lo anterior, para realizar la clasificación definitiva se propone el esquema de la Figura 3.

Figura 3

Segunda línea de rastreo: establecer categoría ocupacional definitiva de un ocupado que inicialmente se autoidentifica como dependiente



Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en el esquema de la Figura 3, el proceso de rastreo parte identificando aquellas situaciones en donde el ocupado que inicialmente se autocalificó como dependiente puede decidir la oportunidad y el volumen de trabajo, lo que busca separar las relaciones laborales que se dan en un vínculo de subordinación. Si la persona declara ser autónomo para esa decisión, en principio, se darían las condiciones para que sea clasificado como contratista dependiente. Sin embargo, existen algunos acuerdos laborales bajo el marco de un contrato de trabajo y donde la persona sí sigue órdenes de un empleador y cumple en rigor con la exigencia de trabajar una determinada cantidad de horas a la semana, pero donde existe un rango de flexibilidad para decidir días y horarios de trabajo. Esto suele suceder en contratos de jornada parcial y de trabajadores que desempeñan labores de alta calificación. Por esta razón, en dicho caso se aplica una segunda pregunta filtro de carácter definitivo, que consiste en saber si el pago realizado por su trabajo es a través de un sueldo. Si la persona señala no recibir su pago a través de un sueldo, entonces será clasificada como contratista dependiente. De lo contrario, dependiente.

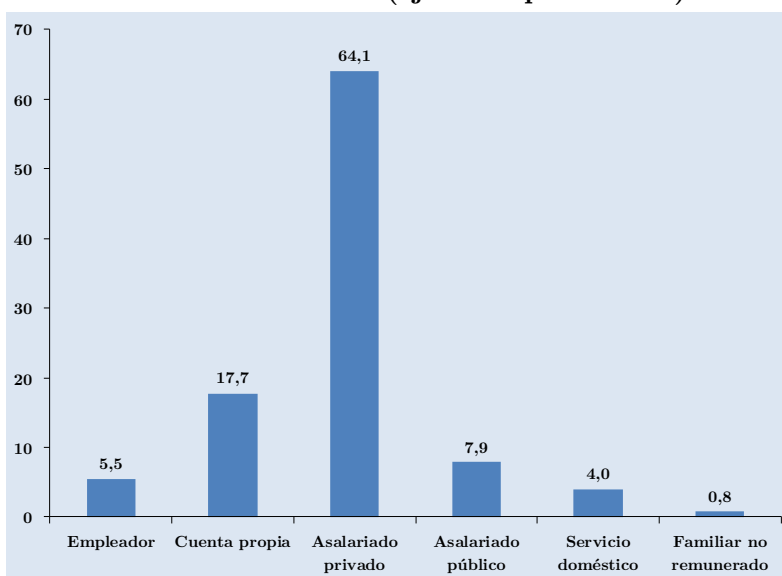
Si en cambio, la persona declaró no ser autónomo para decidir la oportunidad y el volumen de trabajo, entonces se le pregunta la razón por la que no puede decidir. Si la persona señala los motivos característicos de una relación laboral bajo subordinación, esto es, por tener que cumplir horarios o tener que estar disponible para seguir órdenes del empleador, entonces se clasifica como dependiente. Sin embargo, existe la posibilidad de que una persona declare no poder decidir cuándo y cuánto trabajar, por otros motivos. Por ejemplo, una persona que se encuentra con una necesidad extrema de trabajar porque tiene compromisos urgentes, puede considerar que no tiene la libertad de “decidir”. De igual manera, una persona puede considerar que no puede tomar esa decisión porque el trabajo que desempeña tiene características estacionales, la posibilidad de realizar la actividad depende de factores climáticos, etc. Para cubrir esos diversos motivos se entrega la posibilidad de contestar “Otra razón”. En dicho caso, se procede a efectuar la pregunta filtro de carácter definitivo, esto es, si el pago realizado por su trabajo es a través de un sueldo. Si la persona señala recibir su pago a través de un sueldo, entonces será clasificada como dependiente. De lo contrario, contratista dependiente.

El INE dirigió un piloto durante el trimestre junio-agosto 2017 en la provincia de Chacabuco, con el fin de tener una primera aproximación respecto al volumen de los contratistas dependientes en el empleo (OIT, 2018c). Aunque los resultados no han sido presentados por la institución en forma oficial, es interesante examinarlo por tratarse del primer intento de medición y para contrastarlo con la propuesta realizada en este documento. En dicho piloto se utilizó como criterio operativo la inclusión de: a) trabajadores autoidentificados como independientes que tienen un único cliente o no controlan los precios o aquellos a los cuales el cliente les provee de los materiales para realizar el trabajo y b) aquellos autoidentificados como trabajadores dependientes pero que no reciben su pago en la forma de un salario y que son responsables de sus cotizaciones a la seguridad social, y aquellos cuyo lugar de trabajo no es las instalaciones del “empleador”. Con esta definición, los resultados arrojaron que el 5,6% de los ocupados eran

contratistas dependientes, donde el grueso de quienes lo conforman proviene de trabajadores que bajo la metodología de medición actual son clasificados como cuenta propia o asalariados del sector privado (Figuras 4a y 4b).

Figura 4a

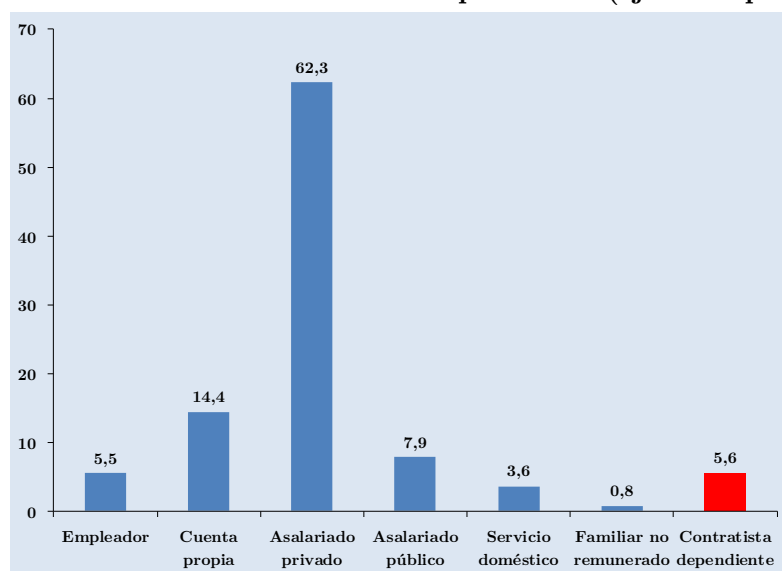
% que representa cada categoría ocupacional en el empleo total en base a clasificación actual (ejercicio piloto INE)



Fuente: OIT (2018c)

Figura 4b

% que representa cada categoría ocupacional en el empleo total en base a propuesta de inclusión de contratista dependiente (ejercicio piloto INE)



Fuente: OIT (2018c)

Una de las conclusiones del ejercicio piloto fue que es necesario explorar otros métodos de operacionalización. En esto estamos plenamente de acuerdo puesto que a nuestro juicio los criterios operativos para la clasificación de contratistas dependientes en dicho ejercicio adolecen de serios defectos. En la primera línea de rastreo que busca establecer la categoría ocupacional definitiva de quienes inicialmente se autodefinían como independientes, la inclusión de quienes tienen un único cliente nos parece altamente insatisfactoria, por cuanto esas personas pueden ser totalmente autónomas en la forma de organizar y ejecutar el trabajo, tener plena libertad para determinar sus precios, etc. Además, el hecho de tener un único cliente no necesariamente obedece a razones involuntarias, en el sentido de que a la persona le gustaría trabajar con más clientes pero por alguna razón está impedido de hacerlo. Por otra parte, la persona puede tener múltiples clientes, pero depender económica y operativamente de un intermediador para obtener el acceso a la clientela. Finalmente, la existencia de poder monopólico en un determinado mercado laboral es algo que puede afectar indistintamente a cualquier categoría ocupacional y por ende, no es algo inherente a la naturaleza propia de una determinada categoría laboral. Por tanto, por sí solo, este criterio se revela como extremadamente débil para identificar dependencia económica, y el problema se agrava más al no exigir en forma adicional la existencia de dependencia operativa.

Por su parte, la inclusión de los casos en donde el cliente les provee de los materiales para realizar el trabajo o de quienes no controlan los precios son criterios potentes para acreditar la dependencia económica de acuerdo a lo explicado en este documento. Aun así, su sola presencia no basta para reclasificar a un ocupado como contratista dependiente, ya que también debe acreditarse la existencia de dependencia operativa. En definitiva, en la definición de este piloto solo se incorporaron casos inicialmente clasificados como independientes en donde existía alguna arista de dependencia económica -algunas más relevantes que otras- pero no se exigió adicionalmente la existencia de elementos de dependencia operativa como criterio de inclusión.

En cuanto a la segunda línea de rastreo del ejercicio piloto sobre la clasificación final de quienes inicialmente se autoidentificaron como dependientes, si bien el hecho de no recibir el pago en forma de sueldo y que el empleador no se encargue de enterar las cotizaciones previsionales puede ser indicativo de que la relación laboral no es de dependencia en su forma tradicional, también puede ser solo reflejo de una relación laboral informal o una en donde se evaden las obligaciones de una relación laboral de dependencia. Un ejemplo concreto de esto es la situación ocurrida con los empaquetadores de supermercados. Los Dictámenes 5845/365 y 3543/262 de la Dirección del Trabajo (años 1999 y 2000) concluyeron que, en la práctica, en muchas ocasiones se observaba que la ejecución del trabajo era mediante la asignación de turnos, por lo que el empaquetador debía llegar a un determinado horario y completar las horas que durara el turno. Además, los empaquetadores estaban obligados a dar aviso previo al jefe de cajas en caso de inasistencia y en caso de no hacerlo sufrían penalizaciones como la suspensión. La concurrencia de estos y otros elementos de subordinación y de dependencia operativa, además del hecho que

la actividad era parte relevante de la cadena de valor y por tanto, el supermercado se beneficiaba directamente de ella, llevaron a concluir que el supermercado ejerce potestad de mando respecto a quienes prestan estos servicios, conformando la existencia del vínculo de subordinación y dependencia (y por tanto, dando origen a un contrato de trabajo). En este ejemplo, el pago del trabajo no era a través de sueldo y el empleador no se encargaba del pago de cotizaciones previsionales. Sin embargo, lo correcto es que este empleo sea clasificado en la estadística como dependiente, dadas las condiciones de subordinación, lo que no hubiese ocurrido si la clasificación se hiciera en base a los criterios del ejercicio piloto.

Además, de acuerdo a la definición oficial del INE, los dependientes son informales cuando no cuentan cotizaciones de salud o vejez por concepto de su vínculo laboral con un empleador. En consecuencia, el hecho de que una relación laboral se desenvuelva en un marco de informalidad o irregularidad legal no quita que ésta sea una relación bajo un vínculo de subordinación, donde la persona debe cumplir horarios, recibe órdenes durante su jornada laboral, etc. Por tanto, si bien el pago a través de un sueldo y que el empleador se encargue del pago de las cotizaciones es un criterio de alta utilidad práctica en muchos casos, este no debiera ser el criterio de base o único para una reclasificación. Aún menos adecuado es el criterio de reclasificar como contratistas dependientes a los dependientes cuyo lugar de trabajo no es las instalaciones del “empleador”. Si bien en el momento en que se realizó el ejercicio piloto no había una regulación detallada para individuos que ejercían el teletrabajo bajo un contrato de trabajo, hoy esto es una realidad. A lo anterior se suma que con la pandemia de COVID-19 este formato de trabajo se ha expandido considerablemente y muy probablemente, una vez terminada la crisis sanitaria, la prevalencia de dependientes que operan en esta modalidad será mayor que previo al inicio de la crisis. Así, ninguno de estos criterios recoge la diferencia fundamental entre un dependiente y un contratista dependiente, la cual radica en que este último tiene autonomía para decidir si ejecutar o no un trabajo o tarea, mientras que el primero debe acatar y realizar los trabajos que le sean encomendados durante su jornada laboral. Por tanto, creemos que nuestra propuesta, que comienza la identificación recogiendo ese rasgo distintivo crucial y luego, utiliza el criterio del pago a través de sueldo como filtro final es mucho más adecuada para una correcta identificación.

III.3 Medición de empleos de la *gig economy*

Con el propósito más específico de dimensionar la magnitud de los empleos de la *gig economy* en Chile se propone una serie de lineamientos a continuación.

Uno de los problemas detectados para medir adecuadamente este formato específico de empleo es que una fracción relevante de entrevistados se declara como trabajadores *gig* cuando no lo son, por ejemplo, porque usan computador o teléfono móvil en su trabajo. En cambio, no parece haber problema en el sentido de que las personas declaren que no lo son, cuando sí lo son

(Bureau of Labour Statistics, 2018). Así, la experiencia sugiere que en estos casos es mejor que las preguntas sean menos generales y apunten directamente al objetivo, esto es, preguntar si el acceso a los clientes es obtenido a través de intermediarios digitales, como plataformas online o aplicaciones para teléfonos móviles, en vez de realizar preguntas como “¿utiliza usted el teléfono móvil para obtener clientes?”. El elemento central es que no se confunda el uso del computador, teléfono móvil y otros dispositivos digitales como herramienta para ejecutar el trabajo, con la utilización que tiene como fin que un intermediador digital asigne las tareas disponibles.

Además, el diseño de las preguntas debe excluir el uso de plataformas digitales de intermediación cuya finalidad principal no es la prestación de servicios laborales, sino que el arrendamiento o venta de bienes. Esto exigiría preguntar a quienes responden positivamente que el acceso a los clientes es obtenido a través de intermediarios digitales, como plataformas online o aplicaciones para teléfonos móviles, si la finalidad principal de dicha intermediación es la prestación de servicios, la venta de bienes o el arriendo de bienes.

Finalmente, se propone expandir la sección de preguntas sobre el segundo empleo, toda vez que la evidencia indica que la mayoría de quienes ejercen empleos *gig* no lo hace como su ocupación principal, sino que secundaria. Así, las mediciones oficiales que caracterizan a los ocupados por su ocupación principal no permiten tener una medición adecuada del tamaño real de estos formatos de empleo. Dado que es costoso incorporar un set de preguntas cada mes para caracterizar la ocupación secundaria, esto podría realizarse a través de los módulos rotativos que el INE espera comenzar a implementar en el marco del plan de Fortalecimiento de la Encuesta Nacional de Empleo.⁵

IV. Conclusiones

Los paradigmas tradicionales de trabajador dependiente e independiente paulatinamente van dejando de ser la norma. El establecimiento en las estadísticas oficiales de una nueva categoría ocupacional que reconoce la naturaleza híbrida de algunos formatos de empleo, permite no solo cubrir un vacío existente hoy, sino que también reconocer dicha naturaleza en diversos empleos que ya existían mucho antes de la aparición de aplicaciones digitales, e incluso de internet.

Además de un mundo en constante y permanente evolución tecnológica, la pandemia por COVID-19 ha forzado a modificar hábitos en distintos aspectos y algunas de estas modificaciones pueden tener impactos permanentes. Uno de ellos es que muchos consumidores se han visto forzados a recurrir al uso de medios tecnológicos para realizar sus compras y recibir sus productos

⁵ Los elementos del plan de Fortalecimiento de la Encuesta Nacional de Empleo 2018-2022 pueden verse en <https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/tem%C3%A1ticas/separata-t%C3%A9cnica-fortalecimiento-ene-febrero-2020.pdf>

a domicilio, lo que puede generar un cambio de preferencias que persista (quizás no en la misma magnitud), una vez terminadas las cuarentenas. Además, dado que la recuperación no necesariamente será rápida y por ende, tampoco lo será la creación de empleo dependiente privado formal, muchos recurrirán a este tipo de ocupaciones para poder trabajar. Así, todo apunta a que estos formatos de trabajo de naturaleza híbrida serán cada vez más relevantes, por lo que una medición apropiada se hace cada vez más necesaria, toda vez que estos empleos hoy están siendo clasificados erróneamente en las categorías ocupacionales de cuenta propia y asalariados.

Dada la mayor relevancia de estos formatos de empleo, el documento realiza recomendaciones para la medición estadística de los contratistas dependientes, considerando que esto es esencial para tener una comprensión adecuada de la evolución de la creación de empleo y su composición y su relación con la actividad económica y otros fenómenos económicos y sociales.

Referencias

- Anderson, D. (2017). “Digital Mediation, Soft Cabs, and Spatial Labour”. *Digital Culture & Society* 3(2): 59-75.
- Balaram, B., Warden, J. y Wallace-Stephens, F. (2017). “Good Gigs: A Fairer Future for the UK’s Gig Economy”. RSA Action and Research Centre.
- Berg, J. (2016). “Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3): 543-576.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman, M. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Genova: OIT.
- Broughton, A., Gloster, R., Marvell, R., Green, M., Langley, J. y Martin, A. (2018). “The Experiences of Individuals in the Gig Economy”. London: Department for Business, Energy and Industrial Strategy.
- Bureau of Labor Statistics. (2016). “Working in a gig economy”. Recuperado de <https://www.bls.gov/careeroutlook/2016/article/what-is-the-gig-economy.htm>
- Bureau of Labor Statistics. (2018). “Electronically Mediated Employment”. Disponible en <https://www.bls.gov/cps/electronically-mediated-employment.htm>
- Chartered Institute of Personnel and Development (2017). “To Gig or Not To Gig? Stories from the Modern Economy”.
- Churchill, B. y Craig, L. (2019). “Gender in the gig economy: Men and women using digital platforms to secure work in Australia”. *Journal of Sociology* 55(4): 741–761.
- Codagnone, C., Abadie, F. y Biagi, F. (2016). *The Future of Work in the ‘Sharing Economy’. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?*. Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN.
- Collins, B., Garin, A., Koustas, D. y Payne, M. (2019). “Is Gig Work Replacing Traditional Employment? Evidence from Two Decades of Tax Returns”. IRS SOI Joint Statistical Research Program Working Paper.
- Cyrille, S., Geva, A., Pak, M. y Veiel, R. (2019). “Gig economy platforms: Boon or Bane?”. OECD Economics Department Working Papers 1550, OECD Publishing.
- De Stefano, V. (2016). “The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»”. Geneva, ILO, Conditions of Work and Employment Series, Nº 71.
- Ellmer, M. y Reichel, A. (2018). “Crowdwork from an HRM Perspective – integrating Organizational Performance and Employee Welfare”. University of Salzburg: Working Paper 01.
- Eurofound (2015). “New forms of employment”. Dublin, Eurofound.
- Farrell, D. y Greig, F. (2016). “Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility”. New York: JPMorgan Chase Institute.

- Farrell, D., Grieg, F. y Hamoudi, A. (2018). “The Online Platform Economy in 2018: Drivers, Workers, Sellers and Lessors”. JPMorgan Chase Institute.
- Hall, J. y Krueger, A. (2018). “An analysis of the labor market for Uber’s driver-partners in the United States”. *ILR Review* 71(3): 705–732.
- Hannák, A., Wagner, C., García, D. Mislove, A., Strohmaier, M. y Wilson, C. (2017). “Bias in Online Freelance Marketplaces: Evidence from TaskRabbit and Fiverr”. En *CSCW’17: Proceedings of the ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work & Social Computing*: 1914-1933. ACM, New York.
- Huang, N., Burtch, G., Hong, Y. y Pavlou, P. (2020). “Unemployment and Worker Participation in the Gig Economy: Evidence from an Online Labor Market”. *Information Systems Research* 31(2).
- Hyperwallet (2017). “The Future of Gig Work is Female”. Technical Report.
- INPS (2018). *XVII Rapporto Annuale*. Disponible en https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/INPS_XVII_Rapporto_annuale.pdf.
- Jackson, E. (2020). “Availability of the Gig Economy and Long Run Labor Supply Effects for the Unemployed”. Disponible en https://economics.nd.edu/assets/348621/jackson_jmp.pdf
- Kässi, O. y Lehdonvirta, V. (2018). “Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research”. *Technological Forecasting and Social Change* 137: 241–248.
- Keith, M., Harms, P. y Tay, L. (2019). “Mechanical Turk and the gig economy: Exploring differences between gig workers”. *Journal of Managerial Psychology* 34(4): 286-306.
- Koustas, D. (2018). “Consumption Insurance and Multiple Jobs: Evidence from Rideshare Drivers”. Disponible en <http://faculty.chicagobooth.edu/workshops/macro/pdf/DKoustas-RideSmoothing-JMP.pdf>
- Kuek, S., Paradi-Guilford, C., Fayomi, T., Imaizumi, S. y Ipeiritis, P. (2015). *The Global Opportunity in Online Outsourcing*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Lee, M., Kusbit, D., Metsky, E. y Dabbish, L. (2015) “Working with machines: the impact of algorithmic, data-driven management on human workers”. En *CHI '15: Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*: 1603–1612. ACM, New York.
- Lehdonvirta, V. (2018). “Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms”. *New Technology, Work and Employment* 33(1): 13-29.
- Lepanjuuri, K., Wishart, R. y Cornick, P. (2018). “The Characteristics of Those in the Gig Economy”. Department for Business, Energy & Industrial Strategy Research Paper.
- ManpowerGroup Solutions (2019). “How We Want To Work: What Employers Need To Know About Candidate Work Model Preferences”.
- OCDE (2017). “Going Digital: The Future of Work for Women”. Paris: OECD Publishing.

OIT (2018a). “Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo”. 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra.

OIT (2018b). “Definición y medición estadísticas del trabajo “por cuenta propia” económicamente dependiente. Justificación de la propuesta de crear una categoría estadística de “contratistas dependientes””. Documento de sala núm. 6.

OIT (2018c). “Testing of proposals for a revised International Classification of Status in Employment”. Room document 10.

OIT (2018d). “Data collection guidelines for ICSE-18”. Room document 4.

Pew Research Center (2016). “Gig Work, Online Selling and Home Sharing”.

Pongratz, H. (2018). “Of crowds and talents: discursive constructions of global online labour”. *New Technology, Work and Employment* 33(1): 58–73.

Reinhart, C. y Rogoff, K. (2009). “The aftermath of financial crises”. National Bureau of Economic Research. Disponible en <https://www.nber.org/papers/w14656>.

Rogers, B. (2016). “Employment Rights in the platform economy: Getting back to basics”. *Harvard Law & Policy Review* 10: 479–520.

Rosenblat, A. y Stark, L. (2016). “Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber’s drivers”. *International Journal of Communication* 10: 3758–3784.

Statistical Services and Consultancy Unit, University of Hertfordshire y Hertfordshire Business School (2019). “Platform Work in the UK 2016-2019”. Hertfordshire: University of Hertfordshire.

Urzí, M., Pesole, A. y Fernández-Macías, E. (2019). “Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers”. Publications Office of the European Union, Luxemburgo.

Valenduc, G. y Vendramin. P. (2016). “Work in the digital economy: sorting the old from the new”. European Trade Union Institute Working Paper 2016.03.

Wallenstein, J. de Chalendar, A., Reeves, M. y and Bailey, A. (2019). “The New Freelancers: Tapping Talent in the Gig Economy”. BCG Henderson Institute.

Wood, A., Graham, M., Lehtonvirta, V. y Hjorth, I. (2019) “Good gig, bad big: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy”. *Work, Employment and Society* 33(1): 56–75.

Zyskowski, K., Morris, M., Bigham, J., Gray, M. y Kane, S. (2015). “Accessible Crowdwork? Understanding the Value in and Challenge of Microtask Employment for People with Disabilities”. En *CSCW ’15: Proceedings of the 18th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work & Social Computing*: 1682–1693. ACM, New York.



 [clapesuc](#)

 [@clapesuc](#)

 [clapes_uc](#)

 [clapesuc](#)