

Metodología para el cálculo de prestaciones para personas trabajadoras de plataformas digitales

Luz Angela Cardona Acuña
Christopher Clavero Díaz
Rodrigo Gutiérrez Castro
Cristián Marcó Echeverría
Andrés Romero Werth



CISS

Conferencia ♦ ♦ ♦
Interamericana de
Seguridad Social

Biblioteca CASS





Presidencia

Zoé Robledo Aburto

Secretaría General

Pedro Kumamoto Aguilar

Comisión Americana de Actuaría y Financiamiento

Caja del Seguro Social de la República de Panamá

Caja Costarricense de Seguro Social

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Ministério da Previdência Social de Brasil

Consejo Nacional de Seguridad Social de República Dominicana

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Comisión Americana Jurídico Social

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Asociación Mutual de los Agentes de los Organismos de la Tercera Edad de Argentina

Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales de República Dominicana

Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados de República Dominicana

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Ministério da Previdência Social de Brasil

Dirección ejecutiva de proyectos e investigación (DEPI)

Jessica Rubi Rodríguez Balderas

Coordinación de especialistas (CASS)

Luz Angela Cardona Acuña

Berenice Mena Quintana

José David Méndez Santa Cruz

David Palán Buenaño

Luis Alejandro Ríos Estrada

Abel Eduardo Zavala del Ángel

Investigación y desarrollo

Luz Angela Cardona Acuña

Christopher Clavero Díaz

Rodrigo Gutiérrez Castro

Cristián Marcó Echeverría

Andrés Romero Werth

Subdirección editorial

Valeria Cervantes García

Edición y corrección de estilo

Equipo editorial (CISS)

Diseño y diagramación

Equipo editorial (CISS)

Metodología para el cálculo de prestaciones para personas trabajadoras de plataformas digitales

Biblioteca CASS es una publicación editada por la **Confederación Interamericana de Seguridad Social (CISS)**

y por las **Comisiones Americanas de Seguridad Social (CASS)**

Primera edición, 2025, México

ISBN versión electrónica: **978-970-96813-6-9**

© Todos los derechos reservados.

San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lidice, Magdalena Contreras,

C. P. 10100, Ciudad de México. Tel. 55 5377 4700

<https://ciss-bienestar.org/>

Se permite la reproducción parcial o total de este documento siempre y cuando se cite la fuente debidamente.

Metodología para el cálculo de prestaciones para personas trabajadoras de plataformas digitales

Luz Angela Cardona Acuña
Christopher Clavero Díaz
Rodrigo Gutiérrez Castro
Cristián Marcó Echeverría
Andrés Romero Werth



CISS

Conferencia
Interamericana de
Seguridad Social



CAAF

COMISIÓN AMERICANA
DE ACTUARÍA Y FINANCIAMIENTO



CAJS

COMISIÓN AMERICANA
JURÍDICO SOCIAL

Citación sugerida:

Cardona, L.A., *et al.* (2025). *Metodología para el cálculo de prestaciones para personas trabajadoras de plataformas digitales*. Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). México.

Las opiniones expresadas en los capítulos firmados son responsabilidad exclusiva de sus autoras y autores, y su publicación no implica que la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) ni las instituciones que integran las Comisiones Americanas de Seguridad Social (CASS) suscriban dichas opiniones. Esta obra y sus contenidos han sido sometidos a arbitraje científico. Se permite la reproducción parcial o total de este documento siempre que se cite debidamente la fuente.

Acerca de las personas autoras

Luz Angela Cardona Acuña

Doctora en Investigación en Ciencias Sociales y maestra en Población y Desarrollo, ambos grados otorgados por la FLACSO México. Psicóloga por la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia. *Visiting Researcher* en el Center for Cultural Sociology de la Universidad de Yale. Integran-te del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), Nivel I. Ha sido consultora para la Unión Europea, el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, el Institute for Economics and Peace y la agencia de cooperación sueca CIVIS. Ha impartido docencia en las universidades Autónoma de Guerrero y de Coahuila, en el Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la UNAM y en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Actualmente se desempeña como coordinadora de especialistas de las Comisiones Americanas de Seguridad Social en la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

Christopher Clavero Díaz

Economista y maestro en Finanzas por la Universidad de Chile. Cuenta con más de 15 años de experiencia y ha participado como investigador en diversos estudios, destacándose en iniciativas orientadas a mejorar la seguridad social en Chile y en el diseño de políticas públicas aplicables a la realidad del país. Sobresale su labor en el desarrollo de modelos actuariales y microfundados para los sistemas de pensiones de Chile y El Salvador, así como en la elaboración y colaboración en múltiples publicaciones.

Rodrigo Gutiérrez Castro

Ingeniero civil industrial por la Universidad Técnica Federico Santa María; maestro en Gerencia y Políticas Públicas y maestro en Innovación, ambos títulos otorgados por la Universidad Adolfo Ibáñez. Posee más de 20 años de experiencia en instituciones públicas y privadas de seguridad social, así como en cargos directivos dentro del sector público. Ha liderado proyectos de modernización del Estado, fomento y desarrollo económico, así como de perfeccionamiento de la seguridad social.

Cristián Marcó Echeverría

Ingeniero comercial con mención en Economía, maestro en Políticas Públicas por la Universidad de Chile y *Master of Arts in Public Policy* por la Universidad de Chicago. Con 20 años de experiencia, ha participado como economista jefe en diversos estudios, destacando iniciativas orientadas a mejorar la seguridad social en Chile, el diseño de propuestas y la evaluación de políticas públicas en esta materia. Además, cuenta con experiencia en el desarrollo de modelos actuariales y microfundados para sistemas de pensiones.

Andrés Romero Werth

Abogado y maestro en Ciencia Jurídica por la Pontificia Universidad Católica de Chile. Ha impartido docencia en la Universidad del Desarrollo, en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile y en la Universidad Andrés Bello. Actualmente se desempeña como investigador en la Gerencia de Estudios de la Corporación CIEDESS, participando en diversos proyectos de investigación, especialmente en iniciativas dirigidas a mejorar la seguridad social en Chile y en el diseño de políticas públicas aplicables a la realidad del país.

Índice de contenido

Agradecimientos	11
Presentación	13
Introducción. Plataformas, evolución y desafíos	15
Capítulo 1. Tratamiento jurídico de las personas trabajadoras plataformas	29
1.1. Descripción para países con legislación vigente	31
Bélgica	31
Chile	36
Croacia	39
España	43
Italia	47
Portugal	49
1.2. Elementos destacados de las legislaciones analizadas	53
Relación laboral	54
Tipo de contrato	54
Plataforma	55
Tipo de contrato dentro del trabajo en plataformas	56
Trabajo de plataformas <i>in situ</i>	56
Ingresos mínimos	57
Capítulo 2. Incorporación de las personas trabajadoras de plataformas a la seguridad social	59
2.1. Sistemas de seguridad social en países con regulaciones vigentes	60



Bélgica	60
Chile	64
Croacia	68
España	70
Italia	72
Portugal	74
2.2. Mediciones de impacto	77
Chile	77
España	81
Italia	83
2.3. Análisis comparado de cálculo de prestaciones	84
Bélgica	85
Chile	89
Croacia	93
España	96
Italia	98
Portugal	101
2.4. Conclusiones de la comparación	107
Capítulo 3. Propuesta de cálculo de prestaciones para personas trabajadoras de plataformas	111
3.1. Limitaciones y consideraciones	113
3.2. Definiciones	114
3.3. Comparativo de países analizados	115
3.3.1. Comparativo del financiamiento	115
3.3.2. Comparativo de prestaciones	119



3.3.3. Base de cálculo de las prestaciones	119
3.3.3.1. Incapacidades temporales	119
3.3.3.2. Incapacidades permanentes	121
3.3.3.3. Vejez	122
3.3.4. Cálculo de las prestaciones	125
3.3.4.1. Incapacidades temporales	126
3.3.4.2. Incapacidades permanentes	126
3.3.4.3. Vejez	128
3.4. Propuesta conceptual de metodología	130
3.4.1. Propuesta conceptual para la base de cotizaciones	132
3.4.2. Propuesta conceptual para el cálculo de prestaciones	134
3.4.2.1. Prestaciones para incapacidad temporal y permanente	136
Base de cálculo	136
Cálculo de la prestación	139
3.4.2.2. Prestaciones por vejez en sistemas de beneficio definido	139
Base de cálculo	139
Cálculo de la prestación	141
3.4.2.3. Prestaciones por vejez en sistemas de contribución definida	141
Base de cálculo	142
Cálculo de la prestación	144
4. Conclusiones	149
5. Recomendaciones	153
6. Referencias bibliográficas	159
7. Anexo. El concepto de trabajo informal	167

Agradecimientos

Las autorías agradecen a las siguientes personas especialistas que colaboraron en las revisiones y retroalimentaciones de cada entrega, en particular a David Palán Buenaño, Abel Zavala del Ángel, José David Méndez Santacruz y Luis Alejandro Ríos Estrada, del equipo de especialistas de las Comisiones Americanas de Seguridad Social. Se agradece especialmente la retroalimentación de Martha Monsalve, profesora investigadora de la Universidad La Gran Colombia; de la doctora Ann Sibelle Rodríguez Mininni, gerente de Prestaciones en la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias de Uruguay; y del maestro Pedro Alcántara Polanco, director de Políticas del Seguro de Vejez, Discapacidad y Supervivencia del Consejo Nacional de Seguridad Social de la República Dominicana, quienes participaron en la revisión técnica del documento. Finalmente, se expresa agradecimiento a la doctora María Ascensión Morales, de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, quien, en el marco de la Semana de la Seguridad Social organizada por dicha casa de estudios, abrió un espacio para la presentación de los hallazgos preliminares de este estudio.

Presentación

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) tiene como objetivo contribuir al desarrollo de la seguridad social en el continente americano, fomentar la cooperación y el intercambio de experiencias entre las instituciones de seguridad social y con organizaciones afines, así como investigar, recopilar y difundir los avances y estudios relacionados con los sistemas de seguridad social.

Para alcanzar estos objetivos, la CISS cuenta con las Comisiones Americanas de Seguridad Social (CASS), que actúan como órganos técnicos de apoyo. Estas comisiones, integradas por personas expertas, abordan temas como los riesgos profesionales, el envejecimiento, los asuntos jurídicos, la salud y el bienestar, la organización y administración de los sistemas de seguridad social, así como la actuaría y el financiamiento.

Como parte de sus actividades, las CASS han retomado el proyecto editorial de la Biblioteca CISS, iniciado en 2009. Con un enfoque renovado, pero inspirado en esta valiosa iniciativa, ahora se publican los libros de la Biblioteca CASS, que cuentan con la colaboración de especialistas en áreas prioritarias para las comisiones, considerando su relevancia para la seguridad social y la actualidad temática de cada comisión. Su público objetivo son las personas interesadas en la seguridad social. Estos textos, redactados en un estilo accesible, presentan los aspectos esenciales de los temas seleccionados.

En este contexto, se presenta la obra *Metodología para el cálculo de prestaciones para personas trabajadoras de plataformas digitales*. Su objetivo principal es ofrecer a las personas afiliadas un estado del arte y una metodología estandarizada para el cálculo de prestaciones y beneficios en materia de seguridad social.

A lo largo de los capítulos se analizan los antecedentes y debates de los últimos años en relación con el trabajo en plataformas, así como la protección de los derechos laborales y de seguridad social de estas personas trabajadoras. Se examina, de manera comparada, la legislación vigente a la fecha de realización de este estudio y se identifican algunas de las mejores prácticas de regulación. Asimismo, el documento ofrece una propuesta genérica de base para el cálculo de prestaciones en plataformas. Estos insumos permiten, a cualquier país de nuestra membresía, sentar las bases para la protección de este grupo de personas trabajadoras.

Me complace presentar este libro de la Biblioteca CASS, con la esperanza de que se convierta en un recurso valioso para nuestras afiliaciones, ampliando los marcos de protección, así como las estrategias financieras y actuariales necesarias para hacer sostenible la protección de estas personas trabajadoras. Felicito a las coordinaciones de la Biblioteca CASS y agradezco al equipo de CIEDESS, que desde Chile participó en la conceptualización, redacción y publicación de esta obra.



José Pedro Kumamoto Aguilar

Secretario General

Conferencia Interamericana de Seguridad Social

Introducción

Plataformas, evolución y desafíos

A nivel mundial, han ocurrido diversos cambios cuyos efectos han sido significativos en torno al empleo, y es probable que sigan generando impactos diversos. Actualmente, destacan la transición demográfica, particularmente el envejecimiento poblacional y el aumento de la longevidad; la adopción de tecnologías como la automatización, la robótica, la inteligencia artificial y el uso de plataformas digitales; así como modificaciones en los patrones migratorios. Estos cambios inciden en el mercado y en las relaciones laborales, afectando las prestaciones en materia de seguridad social de las personas.

En los últimos quince años, el proceso de innovación tecnológica ha transformado las relaciones laborales. Se ha observado también un incremento en el número de personas que desempeñan su trabajo mediante plataformas digitales, lo que ha dado lugar al establecimiento de nuevas formas de relación laboral. Esta tendencia, junto con los efectos laborales ya mencionados, ha representado un reto para las empresas, las personas trabajadoras y los Estados, en cuanto a la garantía del empleo formal. Se han puesto a prueba los modelos tradicionales de seguridad social, así como las formas de aseguramiento para quienes trabajan a través de medios digitales.

El número de plataformas que conectan a empresas, clientes y personas trabajadoras ha mostrado un aumento considerable en los últimos años, pasando de 193 en 2010 a 1,070 en 2023, es decir, se multiplicó por 5.5 en

dicho período¹. Por otro lado, aunque diversos organismos internacionales han señalado la dificultad de determinar con precisión el número de personas que participan en plataformas—debido a la falta de una definición consensuada y a la ausencia de métodos de medición uniformes—, se estima, con base en encuestas oficiales, que representarían entre el 0.5% (Chile) y el 4% (Filipinas) de la población ocupada². Al utilizar otros enfoques de medición basados en encuestas y considerando únicamente la actividad principal, se estima que el número de personas trabajadoras esporádicas en línea³ en todo el mundo asciende a 132.5 millones, cifra que se amplía a 435 millones al incluir la actividad secundaria o marginal. Esto equivaldría entre el 4.4% y el 12.5% de la fuerza laboral mundial⁴.

Las plataformas digitales constituyen infraestructuras virtuales basadas en la interacción entre clientes, personas oferentes de bienes o servicios, algoritmos e inteligencia artificial, en un entorno digital en tiempo real. La naturaleza de la plataforma suele ser la de un mero intermediario⁵. En otras palabras, las plataformas proveen servicios de diversos niveles. Algunas están dirigidas directamente a personas usuarias individuales, como las plataformas sociales, de pago, de anuncios o de búsqueda. Otras facilitan el intercambio de productos, ya sea entre empresas o entre estas y personas, destacando Amazon como ejemplo paradigmático. Finalmente, existen plataformas que intermedian en el desarrollo del trabajo, subdivididas en dos categorías: aquellas en las que el trabajo

1 Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2024). *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* (p. 17).

2 Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024). *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* (p. 19).

3 Banco Mundial (2023). *Trabajar sin fronteras: El potencial y los riesgos del trabajo esporádico en línea*. El tipo específico de trabajo esporádico que se analiza en este estudio es el que se realiza a través de plataformas de internet, en las cuales la persona trabajadora no es empleada de la empresa que gestiona la plataforma (p. 7).

4 Banco Mundial (2023). *Trabajar sin fronteras: El potencial y los riesgos del trabajo esporádico en línea* (p. 20).

5 Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). *Gig economy: El nuevo paradigma para la generación de ingresos* (p. 131).

se realiza en la plataforma misma⁶ y aquellas en las que este debe de ejecutarse presencialmente en una locación determinada⁷. En ambos grupos se encuentra a las personas trabajadoras de plataformas.

Desde esta perspectiva, las personas que trabajan en plataformas pueden definirse como aquellas personas físicas que generan la totalidad o parte de sus ingresos realizando tareas temporales asignadas por una plataforma⁸. Es decir, se trata de actividades en las que la conexión entre la oferta y la demanda de servicios laborales está mediada por algoritmos o inteligencia artificial.

El trabajo en plataformas se realiza bajo demanda, a corto plazo y con horarios flexibles, lo que, en algunos casos, permite complementar ingresos provenientes de otras actividades económicas. De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), otro rasgo característico de este tipo de trabajo es que se lleva a cabo mediante aplicaciones colaborativas que incluyen servicios de alojamiento, transporte de personas, reparto, mantenimiento, mudanza, servicios misceláneos, tareas domésticas o microtareas locales⁹.

Para un número significativo de personas, el trabajo en plataformas complementa sus ingresos principales y representa una fuente adicional de recursos. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente el 30% de las personas trabajadoras en plataformas en línea dependen de estas como su fuente principal de ingresos¹⁰.

6 En caso de concurrir los requisitos para que la relación laboral sea calificada como dependiente, este grupo de personas trabajadoras cumpliría con las condiciones para ser considerado también como teletrabajo.

7 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Eurostat (2023). *Handbook on measuring digital platform employment and work* (p. 42).

8 Dávila, J. (2022). *Seguridad social de los trabajadores de plataforma en México*.

9 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2022). *Gig economy: El nuevo paradigma para la generación de ingresos*.

10 Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*.

Para la OIT, este tipo de actividad representa uno de los cambios más relevantes en el mundo del trabajo en los últimos años. Según el BID, el empleo a través de plataformas se expandió rápidamente durante la pandemia de COVID-19. La institución estima que el número de personas trabajadoras en estas plataformas creció cerca del 50% durante la crisis sanitaria.

El trabajo en plataformas también ha dado lugar a lo que se ha denominado *gig economy*, que el BID define como un nuevo formato para generar ingresos. Este se caracteriza por su flexibilidad, ya que permite realizar actividades temporales o puntuales sin la intermediación de un empleador fijo. En otras palabras, se trata de trabajos realizados como servicios bajo demanda¹¹. Por lo tanto, el BID considera que esta forma de empleo se encuentra fuera del esquema tradicional, en el cual existe una relación de subordinación, un lugar de trabajo, un contrato y el pago de un salario.

Desde esta perspectiva, el BID señala que este tipo de trabajo elimina la necesidad de un empleador formal, elemento clave del paradigma tradicional de seguridad social. Esto puede derivar en que muchas personas trabajadoras de plataformas queden excluidas de los sistemas de protección social, toda vez que estos han sido diseñados, en su mayoría, en torno a relaciones laborales típicas. Además, se incrementa el riesgo de un menor acceso a los esquemas de protección social, al considerarse trabajo independiente y, por tanto, no sujeto a los derechos y beneficios de una relación laboral formal, como pensiones por vejez, enfermedad, discapacidad, maternidad, orfandad o viudez, entre otros¹². Por ello, la flexibilización asociada al trabajo en plataformas también ha sido interpretada como una forma de precarización laboral y de expansión del trabajo informal¹³. No obstante, se reconocen efectos contradictorios en materia de formalidad, dependiendo del contexto económico. En países con altos

11 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2022). *Gig economy: El nuevo paradigma para la generación de ingresos*.

12 Brassiolo, P., & Italia, M. (2020). *El trabajo en plataformas: ¿una oportunidad?*

13 Dávila, J. (2022). *Seguridad social de las personas trabajadoras de plataformas en México*.

niveles de informalidad¹⁴, las plataformas han sido un factor de formalización, como se ha documentado en Filipinas, India e Indonesia¹⁵.

La OIT señala que el trabajo en plataformas repercute en múltiples sectores económicos y ha abierto nuevas oportunidades de ingresos. Sin embargo, también ha generado problemáticas como: la dificultad para estimar con precisión el número de personas trabajadoras que se dedican a esta actividad; el aumento de la oferta de mano de obra en relación con la demanda; los desafíos en torno a la salud y la seguridad laboral; y los riesgos relacionados con la protección de datos personales, ya que las plataformas utilizan esta información para el aprendizaje automático de sus algoritmos, con miras a mejorar su productividad¹⁶.

Como explica la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), "la relación triangular entre el trabajador, los clientes y la plataforma como intermediario, inherente al trabajo en plataformas, representa un desafío para la legislación laboral y de seguridad social actual. Este fenómeno obliga a replantear los derechos y las obligaciones tanto de las plataformas como de los trabajadores" (AISS, 2023a)¹⁷.

Según la AISS, el trabajo en plataformas es una realidad compleja y diversa, que abarca distintos modelos de negocio, sectores económicos, modalidades de prestación de servicios, tipos de trabajo y perfiles de las personas trabajadoras¹⁸. Este organismo propone clasificar esta actividad en dos tipos: trabajo en línea y trabajo localizado. El primero permite realizar actividades desde cualquier lugar y en cualquier momento, como

14 El concepto de informalidad se desarrolla con mayor profundidad en los anexos.

15 OIT. (2021). *Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience* (p. 108). Oficina Internacional del Trabajo.

16 Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021b). *Perspectivas sociales del empleo en el mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*.

17 Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS). (2023a). *Trabajadores de plataformas y seguridad social: Evolución reciente en las Américas*.

18 Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS). (2023b). *Trabajadores de plataformas y protección social: Avances en el plano internacional*.

la creación de *software*, traducción de textos, diseño gráfico, captura de datos y edición de imágenes para redes sociales. El segundo exige presencia física en un sitio determinado, lo cual implica trazabilidad de las actividades¹⁹.

La OIT ha señalado que algunos de los elementos comunes del trabajo en plataformas se relacionan con modelos de negocio que combinan la fijación de precios, la contratación, la vinculación algorítmica, la organización del trabajo y las reglas de gobernanza de la plataforma²⁰. Asimismo, ha advertido que este tipo de modelo conlleva una carga financiera considerable para quienes trabajan en estas plataformas, debido a comisiones, suscripciones y otras tarifas impuestas por las mismas.

Tanto la OIT como la AISS han señalado que, al actuar las plataformas digitales como intermediarias, las personas que trabajan en ellas suelen ser clasificadas como "personas trabajadoras por cuenta propia" o "contratistas independientes". En este contexto, la AISS destaca que la protección de estas personas debe contemplar dos dimensiones: la cobertura de seguridad social y la protección laboral, cuyos componentes se presentan en la **tabla 1**.

Tabla 1. Aspectos clave para la protección de las personas trabajadoras de plataformas

Cobertura de seguridad social	Protección laboral
Contar con políticas y marcos jurídicos de protección social	Clasificar correctamente la situación laboral

¹⁹ Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS). (s. f.-p.). *La protección de los trabajadores de plataformas*.

²⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Perspectivas sociales del empleo en el mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* (p. 109).

Cobertura de seguridad social	Protección laboral
Garantizar la portabilidad y transferibilidad entre regímenes	Garantizar condiciones laborales adecuadas y un trabajo decente para las personas trabajadoras de plataformas, que incluya: <ul style="list-style-type: none"> • Remuneración adecuada • Reglamentación del tiempo de trabajo • Seguridad y salud en el trabajo • Protección del empleo
Ofrecer una protección transfronteriza Garantizar la transparencia en el uso de datos	Garantizar la transparencia en el uso de datos
Facilitar el registro y el pago de las cotizaciones	Establecer normas algorítmicas que protejan los derechos de las personas trabajadoras
Intercambiar datos entre plataformas, personas trabajadoras y autoridades	-- --
Concientizar e informar	-- --

Fuente: adaptado de Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS, s. f.).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha señalado que las personas que trabajan en plataformas están expuestas a una serie de riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, los cuales están relacionados con la naturaleza y las condiciones propias de esta modalidad laboral²¹. Algunos de los riesgos específicos que destaca la Agencia incluyen: una situación laboral y un régimen contractual ambiguos; la gestión algorítmica fuera del control de las personas trabajadoras; el aislamiento social; el incremento de espacios de trabajo no convencionales;

²¹ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2024). *Perspectivas de seguridad y salud para el trabajo en plataformas digitales*.

el conflicto entre la vida profesional y la vida privada; así como la inseguridad laboral²² y de ingresos. En la **tabla 2** se describen cada uno de estos riesgos.

Tabla 2. Riesgos específicos del trabajo en plataformas digitales

Riesgo	Descripción
Situación laboral y régimen contractual ambiguos	Las plataformas suelen clasificar a las personas trabajadoras como independientes, lo cual no se corresponde con sus condiciones reales de trabajo. Esta clasificación implica que sean responsables de su propia salud y seguridad en el trabajo (SST), quedando, en muchos casos, excluidas de los procesos de prevención, control y aplicación de medidas en materia de SST
Gestión algorítmica	Las plataformas emplean algoritmos para asignar tareas, supervisar, evaluar el desempeño y controlar el comportamiento. Esto puede socavar la autonomía, el control del trabajo y la flexibilidad de las personas trabajadoras. También puede provocar sobrecarga laboral, agotamiento, ansiedad y estrés. Las recompensas o sanciones algorítmicas generan altas exigencias emocionales

²² Esto resulta particularmente notorio cuando la actividad implica desplazamientos frecuentes en medios de movilidad con alta accidentalidad, como bicicletas y motos, por mencionar algunos casos; situación que se reflejará en las legislaciones analizadas.

Riesgo	Descripción
Aislamiento social, lugares de trabajo no convencionales y conflicto entre la vida profesional y personal	El trabajo suele realizarse de forma aislada, con alta rotación y en condiciones inadecuadas. Las personas trabajadoras deben adquirir su propio equipo, y los límites entre la vida laboral y personal se vuelven difusos. Esta situación dificulta la organización colectiva y el ejercicio de derechos laborales, como la representación sindical o la negociación colectiva
Inseguridad laboral y de ingresos	Las personas trabajadoras enfrentan incertidumbre respecto a la cantidad de trabajo disponible y los ingresos que pueden generar. La ambigüedad contractual incrementa la inseguridad en el empleo y en los ingresos, lo cual se asocia con mayores riesgos psicosociales

Fuente: adaptado de Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2024).

De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta la problemática de la informalidad en el trabajo en plataformas digitales y sus consecuencias negativas: una menor recaudación fiscal por parte del Estado; la falta de acceso a una protección y seguridad social adecuadas; y un impacto en el grado de competencia entre empresas (véase la **tabla 3**). La elevada proporción de personas trabajadoras independientes que se desempeñan en este tipo de actividades contribuye significativamente al incremento de la informalidad. Se estima que, a nivel mundial, el 86.7% de las personas trabajadoras independientes operan sus propias unidades económicas informales y, por lo tanto, forman parte del empleo informal²³.

²³ Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* (p. 29). OIT.

Tabla 3. Trabajo en plataformas digitales y la informalidad

Riesgo	Descripción
Recaudación estatal	La informalidad representa un desafío tributario, al implicar la ausencia de registro de empresas y/o personas trabajadoras, lo que deriva en el incumplimiento de las obligaciones fiscales y una disminución en la recaudación estatal
Acceso a seguridad social	La falta de inscripción y/o de pago de las obligaciones en materia de seguridad social reduce el acceso de las personas trabajadoras informales a los sistemas contributivos, que suelen requerir el pago puntual de cotizaciones. En consecuencia, su protección queda limitada a los sistemas no contributivos, cuando estos existen
Competencia entre empresas	Las empresas informales cuentan con ventajas competitivas injustas, al no cubrir cotizaciones sociales ni cumplir con sus obligaciones fiscales, lo que distorsiona la competencia en el mercado formal

Nota: adaptado de Organización Internacional del Trabajo (2024).

Con todo, es necesario recalcar que, exceptuando los problemas derivados de la gestión algorítmica —rasgo propio del trabajo en plataformas digitales—, los demás riesgos señalados también se presentan en otras formas de contratación atípica, como la subcontratación, el empleo por agencia (también conocido como *outsourcing*) y el teletrabajo. Lo anterior explica algunas iniciativas orientadas a subsumir el trabajo en plataformas dentro de las regulaciones preexistentes sobre empleo atípico.

La expansión del trabajo en plataformas ha llevado a que diversos países de las Américas —en particular— y del mundo —en general— ajusten sus marcos normativos, con el objetivo de garantizar el derecho a la seguridad social. Para agosto de 2023, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) reportó que países como Canadá, Chile y Estados Unidos habían implementado reformas orientadas a la protección de este tipo de personas trabajadoras. Por su parte, Argentina, Costa Rica, Ecuador y Perú contaban con reformas en curso; mientras que países como Brasil y Colombia se encontraban en procesos de diálogo sobre el tema²⁴. Asimismo, el 16 de octubre de 2024, la Presidencia de México firmó una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo. De lo anterior se deduce que los tres primeros países mencionados cuentan con mayor experiencia en la materia²⁵.

En ese mismo año, la AISS identificó que países europeos como Bélgica, Italia y España emitieron normas para establecer criterios claros de clasificación de la relación laboral. No obstante, pese a los avances legislativos en algunos contextos, este tipo de trabajo continúa ubicado en una zona de indefinición entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena, por lo que no existe homogeneidad en los niveles de protección social. Como señalan Deraeve *et al.* (2022), citados por la AISS, "Francia, la República de Corea y Turquía son algunos de los países en los que se les ofrece un nivel de protección social comparable al de los trabajadores por cuenta ajena. Por otro lado, países como Austria y Suecia han establecido un seguro de accidentes obligatorio para estos trabajadores"²⁶.

²⁴ Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS, 2023). *Trabajadores de plataformas y seguridad social: Evolución reciente en las Américas*.

²⁵ Según el mismo informe, tanto en las reformas como en los proyectos de reforma se prevé la clasificación de estas personas trabajadoras como trabajadoras por cuenta propia, dejando una zona gris respecto a las obligaciones de las plataformas en su calidad de mediadoras, tanto de la oferta como de la demanda, así como de las tareas asignadas por medio de algoritmos.

²⁶ Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS, 2023). *Trabajadores de plataformas y seguridad social: Evolución reciente en las Américas*.

Los diferentes organismos rectores internacionales en materia de protección y seguridad social han observado que, en la mayoría de los países del continente americano, aún no existen marcos jurídicos adecuados para ampliar la cobertura de la seguridad social a las personas trabajadoras de plataformas. Los avances logrados hasta el momento permiten una protección limitada.

Los enfoques adoptados para superar esta problemática han seguido trayectorias diversas: algunos países han optado por reformas a sus códigos laborales; otros han realizado ajustes normativos para atender vacíos legales específicos. Sin embargo, no existe un consenso internacional sobre cómo debe tratarse la situación laboral de quienes trabajan en plataformas digitales.

Las legislaciones, en su mayoría, se focalizan en empleos localizados, más que en categorías ocupacionales específicas. Los elementos más comúnmente protegidos son la remuneración adecuada, la seguridad y salud en el trabajo, así como la transparencia en el uso de datos. Aun así, surgen cuestionamientos relevantes, tales como: ¿Qué se puede aprender de estas experiencias? ¿Qué iniciativas existen a nivel internacional para garantizar el derecho a la seguridad social? ¿Qué metodología puede proponerse para el cálculo de prestaciones dirigidas a las personas trabajadoras de plataformas digitales?

Considerando la problemática planteada y las preguntas derivadas de ella, se advierte la necesidad de elaborar un estudio que permita a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) ofrecer a sus países miembros un estado del arte y una metodología estandarizada para el cálculo de prestaciones y beneficios en materia de seguridad social. Se espera que tanto el estado de la cuestión como la metodología propuesta tengan como fundamento una clasificación y análisis de las mejores prácticas internacionales en materia de seguridad social para personas trabajadoras de plataformas. Asimismo, se requiere un análisis detallado sobre la forma en que, desde la perspectiva de la seguridad social, se encuentra normada la afiliación y el acceso a prestaciones en países de

América Latina, el Caribe y Europa. Este análisis deberá basarse en las experiencias más sólidas y en las metodologías de cálculo de prestaciones aplicables a este segmento de población.

La estructura del documento considera el desarrollo de cuatro capítulos. En el primero se abordan los marcos jurídicos vigentes para la protección de quienes trabajan en plataformas digitales. En este apartado se analiza el encuadre que los principales países de referencia, según la literatura laboral, otorgan a esta modalidad de empleo, especialmente en cuanto a su clasificación como trabajo subordinado, independiente o como una categoría especial.

El capítulo 2 examina los distintos programas de seguridad social implementados por países que ya cuentan con experiencia en la materia, con el objetivo de identificar similitudes y diferencias en las estrategias adoptadas, así como sus efectos en el cálculo de prestaciones en cada régimen. Este capítulo se subdivide en cuatro secciones: mecanismos de incorporación, mediciones de impacto, cálculo de prestaciones y conclusiones.

A partir del análisis transversal de la información contenida en los capítulos anteriores, se propone en el capítulo 3 un mecanismo conceptual de cálculo aplicable a los regímenes de seguridad social, adaptable a las características de financiamiento y prestación de cada país. Este mecanismo incluye los elementos básicos necesarios para estimar aportes, beneficios y prestaciones correspondientes a las personas trabajadoras de plataformas digitales.

Finalmente, el capítulo 4 presenta un conjunto de recomendaciones derivadas tanto de la evidencia analizada como de la propuesta metodológica previamente expuesta.

Luz Angela Cardona Acuña
Coordinadora de Especialistas de las Comisiones
Americanas de Seguridad Social
Conferencia Interamericana de Seguridad Social

CAPÍTULO 1

Tratamiento jurídico de las personas trabajadoras de plataformas

La selección de países analizados en este documento corresponde a aquellos que cuentan con legislación vigente en materia de regulación del trabajo en plataformas. Como podrá apreciarse, la mayoría de estos países son europeos, dentro de los cuales un grupo importante centra su atención en el establecimiento de criterios específicos para la definición de la dependencia laboral en el trabajo en plataformas. Los países analizados fuera del área americana son Bélgica, Croacia, España, Italia y Portugal.

En América, en cambio, la muestra solo incluye a Chile, dado que la situación en la mayor parte del continente todavía se encuentra en las etapas iniciales de adaptación normativa, principalmente con el desarrollo de proyectos y diálogos sociales, además de algunos casos de regulación a nivel subnacional²⁷. Esta última situación se replica, a mayor escala, en

²⁷ En Costa Rica, *Proyecto de Ley, Expediente n.º 23.736. Ley de Transporte Remunerado no Colectivo de Personas y Plataformas Digitales*; en Ecuador, *Proyecto de Ley Relativa al Régimen de Trabajo en Plataformas Digitales*; en Uruguay, *Proyecto de Ley sobre Servicios de Entrega de Bienes o Transporte Urbano y Oneroso de Pasajeros*, y *Decreto n.º 48/017*, que establece medidas para la formalización de la actividad de transporte terrestre de pasajeros en relación con el IVA y el IRAE; a nivel departamental, también se cuenta con el *Decreto n.º 36.197* de 22 de diciembre de 2016; en Argentina, *Estatuto del Trabajador de Plataformas Tecnológicas*, y *Proyecto de Ley que crea el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para Personas Trabajadoras de Plataformas Digitales*.

Canadá y Estados Unidos, donde la regulación se encuentra a nivel comunal²⁸ o estatal²⁹.

El análisis excluye aquellos países cuya fuente principal del tratamiento jurídico deriva de los tribunales. Esto ocurre principalmente en países que siguen el modelo de *common law*³⁰. Debido a las barreras idiomáticas, también se han excluido los casos de India y China, los cuales, si bien cuentan con referencias en fuentes secundarias sobre regulación del trabajo, no disponen de un desarrollo equivalente respecto al funcionamiento de sus sistemas de seguridad social que permita conectar los medios por los cuales la regulación laboral —presentada en este capítulo— se materializa en la cobertura de seguridad social, que se presenta en el capítulo siguiente.

El capítulo finaliza con un análisis comparado de la información descriptiva proporcionada respecto a cada país. Cabe tener presente que, siempre que ha sido posible, se ha recurrido a las fuentes primarias de cada uno de los países presentados y, cuando ello no ha sido posible, a la información entregada por las instituciones administradoras del país en cuestión, otros países de la región u organismos internacionales. En todos los casos en que dicha información no se encontraba en español, las citas realizadas corresponden a traducciones propias.

28 *Ley n.º 2.076* de la Cámara del Estado de Washington; *Ley Municipal n.º 120.294* de la ciudad de Seattle; *Ley n.º 2.393* de la Cámara del Estado de Oregón.

29 *Digital Platform Workers' Rights Act* de la provincia de Ontario.

30 Principalmente, Estados Unidos y el Reino Unido. Con todo, cualquier país puede generar una serie de resoluciones judiciales que antecedan a la regulación formal de la materia, como ocurrió en Chile, España e Italia.

1.1. Descripción para países con legislación vigente

Bélgica

La regulación se encuentra en la Ley-programa de 27 de diciembre de 2006, N.º 200621362³¹, cuyo título XIII está dedicado a la naturaleza de las relaciones laborales. Estas pueden ser realizadas como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia, correspondiendo el primer caso a quien “se compromete, en un contrato de trabajo, a prestar, a cambio de una remuneración, un trabajo bajo la autoridad de la otra parte del contrato, el empresario” (Bélgica, Ley-programa N.º 200621362, art. 328, núm. 5, letra a), mientras que se considera independiente a “la persona física que ejerce una actividad profesional al margen de una relación de autoridad... y que no está vinculada por un estatuto” (Bélgica, Ley-programa N.º 200621362, art. 328, núm. 5, letra b).

Conforme a la legislación belga, por regla general se permite a las partes elegir el tipo de relación que desarrollan, siempre que su ejercicio sea coherente con la naturaleza de dicha relación³². En caso contrario, esta será reclasificada como relación laboral, salvo que exista una norma expresa que establezca una categorización específica³³ (Bélgica, Ley-programa N.º 200621362).

A efectos de clasificar los tipos de relaciones laborales, la legislación belga establece un criterio general de aplicación amplia, así como criterios específicos definidos para determinados sectores. Conforme al criterio general³⁴, los elementos que permiten apreciar la existencia de una relación laboral son los siguientes:

31 Disponible en neerlandés, francés o alemán en el sitio oficial del Servicio Público Federal de Justicia de Bélgica: https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/article.pl?language=fr&lg_txt=f&type=&sort=&numac_search=&cn_search=2006122730&caller=SUM&&view_numac=2006122730on#LNK0160 (consulta: 7 de noviembre de 2024).

32 Bélgica, *Ley-programa* n.º 200621362, artículo 331.

33 Bélgica, *Ley-programa* n.º 200621362, artículo 332. Cabe señalar que este artículo es resultado de una modificación reciente, realizada en 2023.

34 Bélgica, *Ley-programa* n.º 200621362, artículo 333.

- La voluntad de las partes expresada en su acuerdo, siempre que sea coherente con la práctica.
- La libertad de organización del tiempo de trabajo.
- La libertad de organización del trabajo.
- La posibilidad de ejercer un control jerárquico (Bélgica, Ley-programa N.º 200621362, art. 333, párr. 1).

Por el contrario, los párrafos 2 y 3 del artículo 333 establecen aquellos elementos que, aun estando presentes en una relación laboral, no contribuyen a su caracterización como dependiente o independiente. Estos incluyen las limitaciones al ejercicio de una profesión impuestas por ley, dado que no expresan la voluntad de las partes; la denominación que las partes otorguen al contrato; o la inscripción en registros administrativos, tributarios y de seguridad social que indiquen un determinado tipo de relación laboral. Así, la mera declaración de ingresos como si se operara como persona trabajadora independiente, o la inscripción en un organismo de seguridad social bajo esa categoría, no pueden utilizarse para desvirtuar una demanda que busque la calificación del trabajo como dependiente.

Adicionalmente a estos criterios generales, existen criterios específicos aplicables a determinados sectores o profesiones³⁵, los cuales constituyen precisiones en torno a la presencia o ausencia de una relación de autoridad. Este factor determina el carácter de la relación como dependiente (bajo una autoridad patronal) o independiente (al margen de una autoridad patronal). Entre dichos criterios específicos se encuentran los siguientes:

³⁵ Sectores con presunciones específicas incluyen la construcción, el transporte, la limpieza, la agricultura y las plataformas digitales.

- Responsabilidad y poder de decisión sobre los recursos financieros para mantener la rentabilidad de la empresa.
- Pago periódico garantizado de una remuneración.
- Inversión personal sustancial en la empresa con capital propio y participación personal significativa en los beneficios y pérdidas de la empresa.
- Posibilidad de contratar personal o de ser sustituido/a.
- Presentarse como empresa ante la parte contratante y terceras personas.
- Trabajar en sus propios locales o con su propio equipamiento (Bélgica, Ley-programa N.º 200621362, art. 334, párr. 3).

La situación del trabajo en plataformas digitales se encuentra precisamente en uno de estos criterios. El capítulo V/2 de la ley de referencia está dedicado a la presunción de la naturaleza de la relación laboral en las plataformas digitales, cuyos detalles se encuentran en el artículo 337/3³⁶. Conforme a este, se considera como plataforma digital:

“El proveedor que, mediante un algoritmo o cualquier otro método o tecnología equivalente, pueda ejercer poder de decisión o control sobre la forma en que deben prestarse los servicios y sobre las condiciones de trabajo o remuneración, y que preste un servicio remunerado que cumpla todos los requisitos siguientes:

³⁶ Artículo incorporado por la *Ley de 10 de octubre de 2022*, n.º 202206360. Disponible en https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/article.pl?language=fr&lg_txt=f&cn_search=2022100306 (consulta: 7 de noviembre de 2024).

- a) Se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación para móviles.
- b) Se presta a petición de un destinatario del servicio.

Esto no incluye a los proveedores de un servicio cuyo objetivo principal sea explotar o compartir activos o revender bienes o servicios, ni a quienes prestan un servicio sin ánimo de lucro" (Bélgica, Ley-programa N° 200621362, art. 337/3, párrafo 1, inciso 1°).

Para este tipo de personas, existirá una presunción de contrato de trabajo cuando concurren tres de ocho criterios establecidos o dos de los cinco últimos:

- 1° El operador de la plataforma puede exigir exclusividad en relación con su ámbito de actividad.
- 2° El operador de la plataforma puede utilizar la geolocalización para fines distintos al correcto funcionamiento de sus servicios básicos.
- 3° El operador de la plataforma puede restringir la libertad de la persona trabajadora de la plataforma para realizar su trabajo.
- 4° El operador de la plataforma puede limitar los niveles de ingresos de una persona trabajadora de la plataforma, en particular, pagando tarifas por hora y/o limitando el derecho de la persona a rechazar ofertas de trabajo en función de la tarifa ofrecida y/o no permitiendo que la persona fije el precio del servicio. Quedan excluidos de esta cláusula los convenios colectivos de trabajo.
- 5° A excepción de las disposiciones legales, en particular en materia de salud y seguridad aplicables a usuarias, clientes o personas trabajadoras, el operador de la plataforma podrá exigir a una persona trabajadora de la plataforma el cumplimiento de normas vinculantes en

materia de presentación, comportamiento hacia la persona destinataria del servicio o ejecución del trabajo.

- 6° El operador de la plataforma podrá determinar la asignación de prioridad para futuras ofertas de trabajo y/o la cantidad ofrecida por una tarea y/o la determinación de clasificaciones utilizando la información recopilada y supervisando la ejecución del servicio, excluido el resultado de dicha ejecución, por parte de las personas trabajadoras de la plataforma mediante medios electrónicos, en particular.
- 7° El operador de la plataforma podrá restringir, incluso mediante sanciones, la libertad de organizar el trabajo, en particular la libertad de elegir los horarios de trabajo o los períodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas o de recurrir a subcontratistas o sustitutas, salvo, en este último caso, cuando la ley restrinja expresamente la posibilidad de recurrir a subcontratistas.
- 8° El operador de la plataforma puede restringir la posibilidad de que la persona trabajadora de la plataforma cree una clientela o realice trabajos para terceros fuera de la plataforma" (Bélgica, Ley-programa N° 200621362, art. 337/3, párrafo 2).

Del caso de Bélgica destaca que la regulación sobre la naturaleza de la relación laboral contemple supuestos de carácter sectorial, con el fin de adaptar la normativa a las diferencias en la manifestación de la autoridad de mando del empleador en sectores particulares, incluidas las plataformas. En el caso específico de estas, es notable que los criterios utilizados para determinar la presunción de existencia de un contrato de trabajo dependiente cuenten también con un grado de flexibilidad, reflejado en el cumplimiento de entre dos y tres de los criterios indicados por la norma. Finalmente, cabe destacar la disposición que elimina la posibilidad de argumentar el carácter del contrato basándose en el registro realizado en instancias administrativas.

Chile

La legislación chilena en materia de plataformas se encuentra contenida en el Código del Trabajo, al cual se añadió un capítulo adicional al título II del libro I, dedicado a los contratos especiales. Así, el trabajo de plataforma pasa a ser considerado una más de las relaciones atípicas reguladas, a la par con el teletrabajo y la regulación de deportistas profesionales.

La legislación laboral chilena mantiene la aproximación a las relaciones laborales sobre la base de la subordinación y la dependencia, para lo cual define a la persona trabajadora como "toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo" (Chile, Código del Trabajo, art. 3, letra b). La norma define como trabajador/a independiente a "aquel que, en el ejercicio de la actividad de que se trate, no depende de empleador alguno ni tiene personas trabajadoras bajo su dependencia" (Chile, Código del Trabajo, art. 3, letra c), indicando que, a efectos previsionales, las personas empleadoras se asimilan a personas trabajadoras independientes.

La aplicación de estas definiciones en la relación con el empleador da lugar al contrato de trabajo, que se define como la "convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, esta a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada" (Chile, Código del Trabajo, art. 7). De esta forma, se presume que es un contrato de trabajo toda prestación de servicios realizada en los términos señalados. Resulta, entonces, primordial el concepto de subordinación y dependencia, el cual, sin embargo, no se encuentra definido en la legislación chilena. Tampoco están establecidos en la ley los elementos que permiten configurarlo, como ocurre en la legislación de varios países europeos.

En cuanto a quienes trabajan en plataformas, la regulación establece su aplicabilidad tanto a personas dependientes como independientes, en uno de los pocos casos en que el Código del Trabajo se refiere a estas

últimas³⁷. A efectos de la aplicación normativa, el artículo 152 *quater* Q define a la plataforma como:

“Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o tecnológico ejecutable en aplicaciones para dispositivos móviles o fijos, que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros u otros” (Chile, Código del Trabajo, art. 152 *quater* Q).

La norma chilena excluye, entonces, a aquellas plataformas dedicadas únicamente a la publicación de anuncios de personas naturales o a la venta de bienes muebles o inmuebles. Por su parte, la persona trabajadora de plataforma será quien “ejecute servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios” (Chile, Código del Trabajo, art. 152 *quáter* Q, letra b), siendo dependiente o independiente según concurren o no los requisitos del artículo 7, es decir, subordinación y dependencia.

En el caso de quienes trabajan de forma dependiente, la regulación específica se superpone a las normas generales contenidas en el Código del Trabajo, refiriéndose sobre todo al contenido del contrato de trabajo, a la aplicación del deber general de protección del empleador hacia sus trabajadoras y trabajadores —base de la normativa de seguridad laboral—; a la diferente forma de aplicación de la regulación de la jornada; y a los mecanismos de remuneración.

³⁷ Otros casos en los cuales el Código del Trabajo chileno se refiere a las personas trabajadoras independientes comprenden la situación de las personas empleadoras para efectos de realizar cotizaciones a la seguridad social, caso en el cual son consideradas como tales (Chile, Código del Trabajo, art. 3); así como los sindicatos de personas trabajadoras independientes (Chile, Código del Trabajo, art. 216).

Por su parte, en el caso de quienes trabajan de forma independiente, esta regulación especial enmarca los acuerdos contractuales privados que se establecen entre la persona y la plataforma, no existiendo una regulación general sobre la cual superponerse. El grueso de la regulación de independientes se concentra en tres puntos: contrato, honorarios y desconexión. Respecto al contrato, destaca la obligación de establecer canales de contacto adecuados, con un lugar físico y un teléfono de contacto local. En cuanto a los honorarios, se establece una vinculación con las obligaciones tributarias de estas personas trabajadoras independientes, quienes deben emitir una boleta de honorarios que posteriormente impactará en la seguridad social, aplicándose un ingreso mínimo por hora —lo cual es inusual en Chile—, aumentado en un 20%.

Finalmente, en cuanto a la desconexión, esta consiste en la obligación de la plataforma de asegurar al menos 12 horas continuas en las que la persona trabajadora no opere en la plataforma en un lapso de 24 horas. Tal obligación corresponde a la aplicación del mismo derecho respecto de teletrabajadoras y teletrabajadores, en cuyo caso el período de 12 horas se refiere a la ausencia de obligación de contestar comunicaciones, órdenes o requerimientos por parte del empleador.

La regulación chilena finaliza con normas comunes aplicables a ambos tipos de personas trabajadoras, referidas especialmente a los derechos de información, la normativa de no discriminación, la capacitación y los elementos de protección. Este último punto incluye la entrega de implementos de protección a ciclistas y motociclistas, así como un seguro anual por 50 Unidades de Fomento (UF)³⁸ que la plataforma debe otorgar para asegurar los bienes personales utilizados por las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

La regulación de Chile destaca en dos ámbitos específicos. Por una parte, respecto a la situación de las personas trabajadoras dependientes de

³⁸ **Unidad de Fomento:** sistema utilizado para expresar el valor actualizado de la moneda en función de la inflación.

plataforma, se regulan situaciones particulares en las cuales el ejercicio de los derechos propios de las personas trabajadoras presenta diferencias en su aplicación práctica en el caso de quienes laboran en plataformas, constituyendo una adaptación a las circunstancias concretas de este grupo.

En segundo lugar, se incluye una regulación específica para las personas trabajadoras independientes de plataforma, a quienes se extienden algunos derechos propios de las dependientes, como el ingreso mínimo, el derecho a la desconexión y la regulación del contrato.

Croacia

La *Ley del Trabajo*³⁹ croata establece la regulación que permite clasificar a las personas trabajadoras de plataformas como dependientes o independientes. En su artículo 10, señala que el establecimiento de la relación laboral individual se basa en el contrato de trabajo, el cual debe cumplir con las características propias de este tipo de relaciones, definidas en el artículo 7 del mismo cuerpo legal, que dispone lo siguiente:

- En la relación laboral, la persona empleadora está obligada a otorgar trabajo a la persona trabajadora y a pagarle un salario por el trabajo realizado, y la persona trabajadora está obligada a realizar personalmente el trabajo asignado, de acuerdo con las instrucciones dadas por la persona empleadora y conforme a la naturaleza y tipo de trabajo.
- La persona empleadora tiene derecho a determinar el lugar y la forma de realizar el trabajo, respetando los derechos y la dignidad de la persona trabajadora.
- La persona empleadora está obligada a proporcionar a la persona trabajadora condiciones para trabajar de manera segura y que no pongan en peligro su salud, conforme a una ley especial y otras reglamentaciones (Croacia, *Ley del Trabajo*, art. 7).

³⁹ Véase en <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (consulta: 7 de noviembre de 2024).

En consecuencia, el carácter de persona dependiente dependerá de la subordinación a las instrucciones de la persona empleadora al momento de realizar las labores, conforme a la naturaleza de las mismas. A diferencia de otras legislaciones europeas, la *Ley del Trabajo* croata no especifica un conjunto de elementos que sirvan para crear una presunción de relación laboral dependiente para las personas trabajadoras regulares. Sin embargo, esta situación cambia con la regulación del trabajo en plataformas, la cual se encuentra contenida en un capítulo específico de la *Ley del Trabajo* (IV.a), y cuya numeración (artículos 221a a 221p) refleja una incorporación reciente⁴⁰. Este rango está dividido en cuatro apartados: características del trabajo realizado en plataformas digitales; uso de sistemas automatizados para la organización del trabajo realizado mediante plataformas digitales; derechos de las personas trabajadoras que realizan actividades a través de plataformas digitales; y transparencia en el trabajo utilizando plataformas digitales.

Esta regulación parte definiendo el concepto que utilizará de trabajo en plataforma digital, indicando que es "el trabajo remunerado que, sobre la base de una relación contractual, una persona física realiza para una plataforma de trabajo digital o para un agregador, utilizando tecnología digital, es decir, a distancia mediante medios electrónicos o directamente en un lugar específico entre los participantes de un trabajo específico" (Croacia, *Ley del Trabajo*, art. 221b).

Como se puede apreciar, la legislación contempla dos figuras diferentes: la plataforma, es decir, "una persona física o jurídica que presta servicios a solicitud del destinatario del servicio utilizando tecnología digital, y en el marco de la organización del trabajo en la que las personas físicas realizan su trabajo a distancia utilizando medios electrónicos o directamente en un lugar específico" (Croacia, *Ley del Trabajo*, art. 221c, núm. 1); y el

⁴⁰ Incorporado por la *Ley de Reformas a la Ley del Trabajo* de 22 de diciembre de 2022, cuya vigencia inició el 1 de enero de 2024.

agregador, definido como "una persona física o jurídica que realiza la actividad de representación o mediación para una o más plataformas digitales de trabajo" (Croacia, *Ley del Trabajo*, art. 221c, núm. 2).

Particular relevancia tiene que, en ambos casos, la realización de actividades lícitas requiere que ambas figuras estén registradas ante la autoridad, excluyendo del campo de aplicación solo a aquellas aplicaciones que se dediquen a compartir recursos o revender bienes o servicios (Croacia, *Ley del Trabajo*, art. 221c, núm. 7).

Al tratarse de una regulación laboral, la mayor parte de la normativa supone la presencia de un contrato de trabajo entre la plataforma o el agregador y la persona trabajadora de plataforma. En consecuencia, asume la perspectiva de una relación dependiente. Sin embargo, tampoco excluye la posibilidad de que la vinculación entre ambas partes sea la de un trabajo independiente.

En este sentido, al igual que otros países de la Unión Europea, el derecho croata establece criterios para considerar que la relación entre la persona y la plataforma corresponde a un contrato de trabajo:

- Realización personal del trabajo remunerado.
- Dar órdenes e instrucciones para la realización de un trabajo a una persona física, en el marco de la organización y subordinación del trabajo.
- Limitar la libertad de negarse a ejecutar la orden o condicionarla con sanciones u otras medidas.
- Determinación más detallada del tiempo, lugar y forma de realizar el trabajo por parte de una persona física, independientemente de que utilice sus propios medios de trabajo.

- Supervisar el desempeño del trabajo y vigilar los resultados de la persona trabajadora, con el fin de evaluar su trabajo y sus posibilidades de ascenso.
- Prohibición de realizar transacciones por cuenta propia o ajena utilizando los servicios de otras plataformas (Croacia, *Ley del Trabajo*, art. 221m, núm. 2).

El cumplimiento de alguno de estos criterios genera una presunción de dependencia, que puede ser impugnada tanto por la persona trabajadora como por la plataforma o agregador. No obstante, adicionalmente al incumplimiento de los criterios previos, se establece una excepción general para los casos de trabajo a través de plataformas con ingresos bajos, entendiendo por tales aquellos inferiores al 60% de tres ingresos mínimos por trimestre⁴¹.

Las personas trabajadoras de plataformas sujetas a contratos de trabajo cuentan con una serie de derechos laborales específicos que buscan adaptar la normativa tradicional a este formato. En concreto, se consideran derechos el conocimiento y la transparencia del sistema algorítmico de la plataforma; la aplicación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo; la protección de datos personales; la posibilidad de impugnar las decisiones del sistema; el derecho a la desconexión y, por supuesto, el contenido mínimo del contrato de trabajo.

Algunos de estos derechos se extienden a quienes trabajan en plataformas que operan como personas independientes, específicamente el derecho al conocimiento y la transparencia del sistema algorítmico y el derecho a la desconexión.

La situación de quienes trabajan de forma presencial tiene una disposición particular, pues es la plataforma quien debe contratar un seguro de accidentes y uno de responsabilidad civil en caso de que las labores

⁴¹ (Croacia, *Ley del Trabajo*, artículo 221n, numeral 1).

requieran movilidad en un vehículo no sujeto a obligación de registro vehicular, como matrícula o patente⁴².

En Croacia destaca, por una parte, la diferente aproximación que tiene respecto al trabajo en plataformas en comparación con los contratos de trabajo regulares. Mientras que en estos últimos se deja a la acción de los tribunales la definición de si se cumplen o no los supuestos de una relación laboral dependiente, para el trabajo en plataformas se establecen supuestos que generan la presunción de un contrato de trabajo. Sin embargo, esta presunción queda sin efecto si el nivel de ingresos es muy bajo, lo cual facilita la operación a través de plataformas de quienes realmente ejercen una actividad de forma esporádica propia de la *gig economy*.

Finalmente, si bien Croacia no regula particularmente el área del reparto a través de plataformas, puede apreciarse un interés en garantizar un nivel mínimo de seguridad respecto de quienes operan vehículos, ya sea mediante los seguros obligatorios asociados al registro de un vehículo motorizado, o mediante seguros obligatorios para vehículos que no requieren registro cuando son utilizados en un entorno de plataformas.

España

En el caso español, el grueso de la regulación se encuentra en el *Real Decreto Legislativo 2/2015*, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*⁴³, el cual debe ser complementado por la *Ley 20/2007*, de 11 de julio, correspondiente al

⁴² Croacia, *Ley del Trabajo*, art. 221.º, núm. 2.

⁴³ Véase *Real Decreto Legislativo 2/2015*, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con> (consultado el 7 de noviembre de 2024).

*Estatuto del Trabajo Autónomo*⁴⁴, y por el *Real Decreto 197/2009*⁴⁵, de 23 de febrero, que desarrolla el estatuto del trabajo autónomo económicamente dependiente. De esta forma, la caracterización de una relación laboral debe darse entre tres figuras: la relación de trabajo individual, la relación de trabajo autónomo y la de trabajo autónomo económicamente dependiente.

Con todo, estas no son las únicas figuras laborales consideradas en la legislación española, ya que el propio *Estatuto de los Trabajadores* reconoce la existencia de relaciones laborales especiales en su artículo 2, número 1:

"1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

- a)** La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).
- b)** La del servicio del hogar familiar.
- c)** La de las personas penadas en las instituciones penitenciarias.
- d)** La de las personas deportistas profesionales.
- e)** La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.
- f)** La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de una o más personas empleadoras sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- g)** La de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- h)** (Derogada).

44 Véase *Ley 20/2007*, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en <https://www.boe.es/eli/es/L/2007/07/11/20>(consultado el 7 de noviembre de 2024).

45 Véase *Real Decreto 197/2009*, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro, en <https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/02/23/197> (consultado el 7 de noviembre de 2024).

- i) La de las personas menores sometidas a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
- j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- k) La de las personas abogadas que prestan servicios en despachos jurídicos, individuales o colectivos.
- l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley" (España, *Estatuto de los Trabajadores*, art. 2.1).

Para encuadrar una actividad dentro del *Estatuto de los Trabajadores*, esta deberá encontrarse dentro del ámbito de aplicación de la norma, el cual corresponde a "los trabajadores que voluntariamente presen sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario" (España, *Estatuto de los Trabajadores*, art. 1.1). De esta forma, los elementos de la relación laboral pueden circunscribirse a la prestación de servicios, de forma voluntaria, retribuidos, por cuenta ajena y bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona, cuestión que es confirmada por la presunción de existencia de contrato de trabajo: "se presumirá existente entre toda persona que preste un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra, y quien lo reciba a cambio de una retribución" (España, *Estatuto de los Trabajadores*, art. 8.1).

La situación opuesta puede encontrarse en el *Estatuto del Trabajo Autónomo*, cuyo ámbito de aplicación corresponde "a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a personas trabajadoras por cuenta ajena..." (España, *Estatuto del Trabajo Autónomo*, art. 1.1). De esta forma, la diferencia entre uno u otro grupo se restringe al ámbito de organización y dirección en el cual se inscriba la actividad. Finalmente, el trabajo autónomo económicamente dependiente es una variedad del trabajo autónomo; en consecuencia, se encuentra fuera del

ámbito de dirección de otra persona, pero se desarrolla de forma predominante para una clientela de la cual se recibe al menos el 75% de los ingresos.

En consecuencia, quienes trabajan en plataformas digitales pueden encontrarse en cualquiera de los supuestos de relación laboral, dependiendo primordialmente del nivel de organización que se requiera en cada actividad.

Con todo, el campo específico de las plataformas de reparto recibe un tratamiento diferenciado, con una presunción que sitúa a las personas trabajadoras como dependientes, al disponerse que:

“Se presume incluida en el ámbito de esta ley (*Estatuto de los Trabajadores*) la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejerzan las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital” (España, *Estatuto de los Trabajadores*, disposición adicional vigésima tercera)⁴⁶.

En el caso de España, puede destacarse la ausencia de criterios específicos que delimiten los casos en que las relaciones laborales se presumen como dependientes. En tal sentido, al igual que Croacia y Chile, se ubica entre los países cuyas legislaciones otorgan mayor margen de decisión a los tribunales. Por otra parte, en lo que respecta específicamente al trabajo en plataformas, la regulación se concentra en el ámbito de los servicios de reparto, donde la actividad en su conjunto está sujeta a una presunción de relación dependiente.

⁴⁶ Esta presunción también ha sido denominada “principio de laborabilidad”.

Italia

La legislación italiana en materia de regulación de las relaciones laborales se encuentra dispersa en varios cuerpos normativos, que incluyen desde el libro quinto del *Código Civil*⁴⁷, el *Decreto Legislativo n.º 152*, de 26 de mayo de 1997⁴⁸, la *Ley n.º 183*, de 10 de diciembre de 2014⁴⁹, el *Decreto Legislativo n.º 81*, de 15 de junio de 2015⁵⁰, y la *Ley n.º 128*, de 2 de noviembre de 2019⁵¹.

La normativa italiana divide las relaciones de trabajo en dos categorías: trabajo subordinado y trabajo autónomo, desarrollando diversos tipos de contrato para cada una de ellas. En el caso del trabajo subordinado, su definición se encuentra en el artículo 2094 del *Código Civil*, que establece: "es prestador de trabajo subordinado quien se obliga, a cambio de una remuneración, a colaborar en la empresa prestando el trabajo intelectual o material propio por cuenta y bajo la dirección del empresario".

Por su parte, la relación de trabajo autónomo cuenta con un capítulo propio de regulación (capítulo II del libro V), que señala: "cuando una persona se compromete a realizar una obra o un servicio a cambio de una remuneración, principalmente por cuenta propia y sin subordinación al comitente, se aplican las normas del presente capítulo". En ninguno de los dos

47 Codice Civile. (s. f.). *Articolo 2094 del Codice Civile*. Codice Civile Online. Recuperado el 7 de noviembre de 2024, de <https://www.codice-civile-online.it/codice-civile/articolo-2094-del-codice-civile>

48 Italia. (1997, 26 de mayo). *Decreto Legislativo n.º 152/1997, art. 4*. Normattiva. Recuperado el 7 de noviembre de 2024, de <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1997-05-26:152-art4>

49 Italia. (2014, 10 de diciembre). *Ley n.º 183/2014, art. 1, com. 7*. Normattiva. Recuperado el 7 de noviembre de 2024, de <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2014-12-10:183-art1-com7>

50 Italia. (2015, 15 de junio). *Decreto Legislativo n.º 81/2015*. Normattiva. Recuperado el 7 de noviembre de 2024, de <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015:81>

51 Italia. (2019, 2 de noviembre). *Ley n.º 128/2019*. Normattiva. Recuperado el 7 de noviembre de 2024, de <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2019-11-02&atto.codiceRedazionale=19G00137&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=0>

casos la normativa establece los elementos cuya concurrencia permita determinar la existencia de subordinación, quedando dichos criterios a la interpretación de los tribunales.

Parte de las obligaciones propias de las relaciones laborales se encuentra especificada en normas legales individuales. Así, la información mínima que la persona empleadora debe entregar a quien trabaja se detalla en el *Decreto Legislativo n.º 152*, que contiene las especificaciones del contrato de trabajo. En tanto, las disposiciones relativas al contrato indefinido, trabajo a tiempo parcial, trabajo intermitente, obra por plazo fijo, contrato de administración de trabajo y aprendizaje se encuentran en el *Decreto Legislativo n.º 81*. A este cuerpo normativo, la *Ley n.º 128* añade la regulación del trabajo en plataformas digitales, incorporando el capítulo V-bis (artículos 47 bis a 47 octies).

De acuerdo con el artículo 47 bis, el objetivo de esta normativa es establecer niveles mínimos de protección para las personas trabajadoras por cuenta propia, siempre que desarrollen actividades de entrega de mercancías en nombre de terceras personas, dentro del radio urbano y con ayuda de vehículos, a través de plataformas digitales. Sin perjuicio de lo anterior, las relaciones de colaboración en servicios personales y continuos, cuyos métodos de ejecución estén organizados por la clientela, se rigen por la normativa del trabajo subordinado.

A efectos de esta regulación, se entiende por plataforma digital a los "programas y procedimientos informáticos utilizados por la clientela que, independientemente del lugar de establecimiento, son fundamentales para las actividades de entrega de bienes, fijando la compensación y determinando los métodos de ejecución del servicio".

Dado el ámbito restrictivo de esta regulación —trabajo por cuenta propia, entrega de mercancías, dentro del radio urbano, con uso de vehículos y mediante plataformas—, su utilidad consiste en establecer ciertas obligaciones en favor de quienes trabajan, que normalmente no serían exigibles. Entre ellas se encuentran:

- El contenido obligatorio del contrato.
- Un parámetro de salario mínimo, determinado por contratos colectivos, con una retribución mínima por hora en aproximación a los convenios de sectores similares, así como incrementos por trabajo nocturno, en días festivos o bajo condiciones climáticas adversas.
- Prohibición de discriminación, especialmente en lo relativo a la exclusión de la plataforma o la reducción de oportunidades por la no aceptación de servicios.
- Tratamiento de datos personales.
- Protección frente a accidentes laborales.

Así, el caso de Italia destaca por formar parte del grupo de países que no especifican los elementos que determinan el carácter subordinado del trabajo. En ese contexto de indeterminación, quienes trabajan en plataformas reguladas lo hacen en actividades presenciales de transporte para terceros que, a diferencia de otros países, se restringen a la carga de mercancías —y no al transporte de personas—, dentro del radio urbano. Esta normativa permite extender ciertos mecanismos de protección propios del trabajo dependiente, entre los cuales destaca la cobertura frente a riesgos laborales.

Portugal

La regulación laboral portuguesa incorpora, dentro del *Código del Trabajo*⁵², disposiciones relativas al trabajo en plataformas digitales, algunas de las cuales se refieren expresamente a dicho tipo de trabajo, así como al uso de algoritmos e inteligencia artificial. Por ejemplo, el artículo

⁵² Puede accederse a la versión actualizada de este cuerpo legal en: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> (consultado el 7 de noviembre de 2024).

3, n.º 3, letra o), menciona la interacción entre las fuentes colectivas de regulación y las disposiciones del *Código* en materia de uso de algoritmos.

El *Código del Trabajo* portugués establece la vinculación entre el trabajo dependiente y su ejercicio dentro del ámbito organizativo de la persona empleadora: "un contrato de trabajo es aquel por el que una persona física se compromete, a cambio de una remuneración, a trabajar para otra u otras personas, en el marco de su organización y bajo su autoridad" (Portugal, *Código del Trabajo*, art. 11). No obstante, a diferencia de otras jurisdicciones, también establece un listado de **presunciones** que permiten delimitar este concepto, en lugar de dejarlo completamente a la interpretación de los tribunales:

"Se presume que existe un contrato de trabajo cuando, en la relación entre la persona que presta una actividad y otra u otras que se benefician de ella, concurren algunas de las siguientes características:

- a) La actividad se desarrolla en un local perteneciente o determinado por la parte beneficiaria.
- b) Los equipos y herramientas de trabajo utilizados pertenecen a la parte beneficiaria.
- c) La persona prestadora de la actividad respeta los horarios de inicio y finalización establecidos por la parte beneficiaria.
- d) A cambio de la actividad, se abona a quien la realiza una determinada cantidad con cierta periodicidad.
- e) La persona prestadora de la actividad desempeña funciones de gestión o dirección dentro de la estructura organizativa de la empresa" (Portugal, *Código del Trabajo*, art. 12, núm. 1).

Además, el artículo 12-A del mismo cuerpo normativo explicita las presunciones aplicables en el caso del trabajo en plataformas digitales⁵³:

⁵³ El referido artículo 12-A fue introducido por la Ley n.º 13/2023 (Portugal, 2023).

“Se presumirá la existencia de contrato de trabajo cuando, en la relación entre la persona que presta la actividad y la plataforma digital, se verifique alguna de las siguientes características:

- a)** La plataforma digital fija la retribución del trabajo realizado o establece límites máximos y mínimos para la misma.
- b)** La plataforma digital ejerce el poder de dirección y determina normas específicas, en particular sobre la forma en que se presenta la persona prestadora, su comportamiento hacia la persona usuaria del servicio o la modalidad de la prestación.
- c)** La plataforma digital controla y supervisa la actividad, incluso en tiempo real, o verifica su calidad, especialmente a través de medios electrónicos o mediante gestión algorítmica.
- d)** La plataforma digital restringe la autonomía de la persona prestadora en cuanto a la organización del trabajo, particularmente respecto a la elección de horarios o periodos de ausencia, la posibilidad de aceptar o rechazar tareas, el uso de subcontratistas o sustituciones, mediante la aplicación de sanciones, la elección de clientela o la prestación de servicios a terceras personas mediante la plataforma.
- e)** La plataforma digital ejerce poderes laborales, incluidos poderes disciplinarios, como la exclusión de futuras actividades mediante la desactivación de la cuenta.
- f)** Los equipos y herramientas de trabajo utilizados pertenecen a la plataforma o son explotados por esta mediante un contrato de arrendamiento” (Portugal, *Código del Trabajo*, art. 12-A, núm. 1).

La legislación portuguesa define la plataforma como aquella “persona jurídica que preste o ponga a disposición servicios a distancia, a través de medios electrónicos, concretamente un sitio web o una aplicación informática, a petición de las personas usuarias, y que impliquen, como componente necesario y esencial, la organización de un trabajo prestado por particulares a cambio de una remuneración, con independencia de que dicho trabajo se preste en línea o en un lugar concreto, conforme a los términos y condiciones de un modelo de negocio y una marca propia” (Portugal, *Código del Trabajo*, art. 12-A, núm. 2).

Más allá de las condiciones bajo las cuales se presume la existencia de un contrato de trabajo en plataformas, el *Código del Trabajo* aborda también situaciones de intermediación en las que se utiliza una plataforma, extendiendo la aplicación de las presunciones al tercero que ejerza la subordinación⁵⁴. Asimismo, establece una norma de **no discriminación** en el acceso a la prestación de actividades en la plataforma entre quienes se relacionan directamente con esta y quienes operan a través de una persona intermediaria⁵⁵.

Siempre que concurren los elementos que dan lugar a la presunción de contrato de trabajo en la actividad de plataformas —y esta no sea desvirtuada—, la legislación portuguesa ordena la aplicación de las normas del *Código del Trabajo* que sean compatibles con la naturaleza de la actividad. Esto incluye:

“Las disposiciones sobre accidentes de trabajo, extinción del contrato, prohibición del despido improcedente, remuneración mínima, vacaciones, límites a la jornada ordinaria de trabajo, igualdad y no discriminación” (Portugal, *Código del Trabajo*, art. 12-A, núm. 9).

No obstante, el *Código del Trabajo* no es el único cuerpo normativo que regula las plataformas. Mientras este lo hace de manera general, la *Ley n.º 45/2018* establece el régimen jurídico de la actividad de transporte individual y remunerado de personas en vehículos no caracterizados mediante una plataforma electrónica (TVDE)⁵⁶, constituyendo así una regulación particular para este tipo de trabajo presencial en plataformas.

Si bien gran parte de esta normativa se centra en la situación de la plataforma de transporte, también consagra disposiciones relativas a las personas conductoras, quienes tienen prohibido recoger pasajeras o pasajeros en la vía pública como lo haría un taxi, o utilizar los espacios

⁵⁴ Portugal. *Código del Trabajo*, artículo 12.º-A, núms. 5, 6 y 8.

⁵⁵ Portugal. *Código del Trabajo*, artículo 12.º-A, núm. 7.

⁵⁶ Véase: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-2018-115991688> (consultado el 7 de noviembre de 2024).

designados para estos. A las personas conductoras se les permite rechazar servicios con causa justificada (como situaciones de peligrosidad) y se les exige cumplir con condiciones mínimas de idoneidad, como poseer licencia de conducir y, lo que resulta especialmente relevante, contar con un **contrato escrito** con la plataforma. A este contrato se le aplican las disposiciones del *Código del Trabajo* para efectos de determinar su carácter como relación dependiente o independiente.

El artículo 10, n.º 12, de la *Ley n.º 45/2018* establece que, en caso de que la relación sea de carácter laboral, se aplicarán las normas correspondientes a las personas conductoras dependientes; en cambio, si se trata de una relación independiente, se aplicarán las disposiciones contenidas en el *Decreto-Ley n.º 117/2012*, dirigidas a personas conductoras autónomas.

El caso de Portugal destaca por su clara determinación de los elementos que dan lugar a la presunción de una relación laboral dependiente. Al igual que Bélgica, estos elementos se aplican tanto a las relaciones laborales regulares como a las específicas del trabajo en plataformas, lo que refleja un interés legislativo por adecuarse a las particularidades de ciertas actividades. No obstante, a diferencia de Bélgica, la aproximación portuguesa es más rígida, ya que **la verificación de cualquiera de los elementos mencionados basta para presumir la existencia de una relación laboral**.

Adicionalmente, Portugal regula con mayor detalle el trabajo de transporte de personas, con un enfoque que va más allá de reconocer a quienes lo realizan como personas trabajadoras dependientes para extenderles derechos. También atiende situaciones específicas de este tipo de servicio, particularmente aquellas relacionadas con la **seguridad**.

1.2. Elementos destacados de las legislaciones analizadas

Del análisis de la legislación de los países seleccionados se han identificado seis elementos sobre los cuales se articula la regulación del tema. Existen tratamientos similares entre grupos de países; relación laboral,

tipo de contrato, plataforma, tipo de contrato dentro de la plataforma, trabajo de plataforma *in situ* e ingresos mínimos.

Relación laboral

La primera área de interés a considerar es la definición de relación laboral existente en las normativas analizadas. A pesar de sus diferencias específicas, se observa una confluencia en torno a la idea del control patronal como factor determinante para categorizar la relación laboral de personas trabajadoras dependientes. Esto no impide que cada país exprese este elemento de manera diferente. Así, para Bélgica corresponde a una relación de autoridad; para Croacia, al respeto de las instrucciones dadas por la persona empleadora; en España, al ámbito de organización y dirección de otra persona; en Portugal, a encontrarse dentro de la organización y autoridad de un tercero; y en Chile, a la existencia de una relación de subordinación o dependencia.

Tipo de contrato

Mientras que en el punto anterior existía un consenso esencial en el contenido, al definir si una relación laboral debe entenderse como dependiente o independiente se identifican diferencias en las regulaciones. Por una parte, los países priorizan hechos concretos ocurridos en el ejercicio de la relación por sobre los documentos existentes. Esta cuestión es conocida como el principio de primacía de la realidad. Destacan dos tendencias: la definición judicial de la relación laboral y la definición de criterios administrativos que deben cumplirse.

Croacia, España, Italia y Chile utilizan una aproximación abierta, en la que la adecuación de las circunstancias de hecho a la definición de relación laboral es materia de la actividad judicial. Bélgica y Portugal desarrollan una serie de criterios cuya presencia genera una presunción de relación laboral dependiente, sin perjuicio de que la adecuación de los hechos a tales criterios y la posibilidad de desvirtuar la presunción corresponda a instancias judiciales. A pesar de compartir este mecanismo, la aproximación de cada país es diferente, ya que para Bélgica han de concurrir

múltiples criterios, en un número variable según su importancia (entre dos y tres), mientras que para Portugal basta la presencia de uno solo.

Plataforma

Al tratarse de un tema relativamente nuevo, no sorprende que, a pesar de los esfuerzos de coordinación legislativa, especialmente en la Unión Europea, la definición de lo que debe entenderse por plataforma para regular el trabajo en ella presente un alto nivel de variabilidad. En todas las legislaciones analizadas se aprecia un énfasis en el uso de algoritmos, tecnologías digitales o a distancia, elementos que por sí mismos son insuficientes para realizar la calificación, dada la posible confusión con otras formas contractuales de trabajo atípico, como el teletrabajo.

Se identifican al menos tres tendencias: definiciones circulares que no brindan una especificación clara; definiciones asociadas al grado de control tecnológico sobre la actividad laboral y a los elementos que pueden definir la relación laboral; y una tercera que combina los elementos de mediación tecnológica con factores de organización del trabajo bajo una marca propia.

En el caso de Chile, la definición es circular, ya que el factor que define a la plataforma es el hecho de permitir la ejecución de servicios por parte de quienes trabajan en ella. En Bélgica y España, sus definiciones tienden a asumir el poder de mando de la plataforma. Algunos de los criterios considerados son, por ejemplo, que la plataforma pueda ejercer un poder de decisión o control sobre la forma en que deben prestarse los servicios o el ejercicio de las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita. Estas cuestiones quedan equilibradas con el uso de factores para configurar la presunción de trabajo dependiente, como ocurre en Bélgica, y con un ámbito de acción limitado en España.

Una buena práctica en la definición de plataforma se observa en Portugal, que añade al componente tecnológico elementos de organización

del trabajo bajo los términos y condiciones de un modelo de negocio y una marca propia. En consecuencia, admite ambos tipos de personas trabajadoras y reconoce el factor organizativo que otorga la plataforma, replicando la situación de entidades generadoras de estándares mínimos de operación no definidos por la ley.

Tipo de contrato dentro del trabajo en plataformas

La literatura concentra la atención en el trabajo en plataformas en torno al acceso a derechos laborales y prestaciones sociales; por ello, se enfatiza que la regulación debería tender a su consagración. En la práctica, se acepta tanto el trabajo dependiente como el independiente, y por lo general se recurre al modelo de determinación del tipo de contrato utilizado para todas las personas trabajadoras en general. Como se mencionó previamente, la determinación del tipo de contrato puede ser realizada por vía judicial o mediante factores establecidos en la ley. En tal sentido, el caso de Croacia es particular, pues no cuenta con una lista de circunstancias que generen una presunción de dependencia laboral, al igual que España, Italia o Chile, pero en el caso específico del trabajo en plataformas establece tales circunstancias por ley, imitando a Bélgica o Portugal, especificando condiciones concretas aplicables.

Bélgica, Croacia y Portugal definen en su legislación los elementos que determinan la subordinación en el trabajo en plataformas. Existen elementos comunes que reflejan la idea de subordinación propia de las relaciones regulares de trabajo dependiente, como la restricción de la libertad de la persona trabajadora para realizar su trabajo o para organizarlo, crear una clientela propia o realizar trabajos fuera de la plataforma. Sin embargo, algunos de estos elementos parecen incompatibles entre países, especialmente el componente de subcontratación, que en el caso de Croacia da lugar a la figura del agregador, lo cual restringe su uso para calificar el trabajo.

Trabajo de plataforma *in situ*

Se observa una tendencia a la regulación particular de las plataformas de trabajo *in situ* y, muy especialmente, las dedicadas al transporte de pasajeros. En la mayoría de los países analizados se imponen regulaciones específicas para este sector. Estas pueden incluir la necesidad de registro del vehículo o de la persona conductora, regulaciones diferenciadas para el transporte de pasajeros y otras modalidades. Existe un énfasis en los elementos de protección laboral. Este sesgo puede atribuirse a una mayor prevalencia de accidentes en quienes operan en el área de transporte, en contraste con el resto del trabajo en plataformas, que se realiza de forma remota en entornos mucho más controlados. Sin embargo, el alcance y destino específico de tal protección tiende a ser variado, predominando consideraciones de seguridad vial y desgaste de implementos de trabajo más que una aproximación propiamente dicha a la seguridad y salud en el trabajo.

Ingresos mínimos

El trabajo en plataformas puede realizarse de forma dependiente o independiente en todos los países analizados. En este sentido, los derechos propios de quienes trabajan como personas dependientes están sujetos a la calificación de los hechos que rodean cada caso concreto. De ser calificados como trabajadores dependientes, se goza de los derechos plenos de esta condición, entre los cuales se encuentra el nivel de ingresos mínimos. No obstante, aunque este nivel no suele ser referido directamente, salvo en el caso de Chile, el ingreso puede influir en la definición del tipo de relación laboral, como ocurre en Croacia, donde un nivel de ingresos por debajo del umbral mínimo constituye una excepción a la presunción de dependencia de las personas que trabajan en plataformas, reconociendo la existencia de una *gig economy*, es decir, que la actividad en plataformas en tales circunstancias solo corresponde a un ingreso complementario.

CAPÍTULO 2

Incorporación de las personas trabajadoras de plataformas a la seguridad social

La incorporación de quienes trabajan en plataformas a los diversos regímenes de seguridad social está fundamentalmente relacionada con su categorización como personas trabajadoras dependientes o independientes. Como se examinó en la sección anterior, todos los países analizados admiten ambas categorías.

En este apartado se busca analizar cómo los sistemas de seguridad social de los países estudiados regulan el trabajo en plataformas e incorporan a dichas personas trabajadoras, dado que en una parte importante pueden operar como personas trabajadoras independientes, mientras que los sistemas de seguridad social tienden a estar optimizados para la cobertura de las personas trabajadoras dependientes. En consecuencia, es necesario observar si admiten la afiliación de personas trabajadoras independientes y, de ser así, si dicha afiliación tiene condiciones análogas o diferentes a las primeras. Asimismo, considerando que el trabajo en plataformas muchas veces resulta complementario a otras actividades económicas, será de interés analizar si existe alguna disposición en torno a la obtención de ingresos provenientes de múltiples fuentes laborales para, posteriormente, observar cómo se reflejan en el cálculo de las prestaciones respectivas.

Este capítulo está organizado de la siguiente forma: primero, se describe el funcionamiento general del sistema de seguridad social de los seis países presentados en el capítulo anterior, los cuales han sido organizados alfabéticamente. Posteriormente, se presentan las mediciones de impacto de la incorporación de las personas trabajadoras de plataformas en aquellos países donde se ha realizado algún tipo de medición al respecto: Chile, España e Italia. Seguidamente, se analiza cómo se realiza el cálculo de las prestaciones en cada uno de los países estudiados. Finalmente, el capítulo concluye con algunas reflexiones sobre cómo influyen las regulaciones normativas del sistema de seguridad social en la protección de quienes trabajan en plataformas.

2.1. Sistemas de seguridad social en países con regulaciones vigentes

Esta sección presenta la estructura de los sistemas de seguridad social de los países priorizados en el análisis, indicando la forma en que acogen a las personas trabajadoras dependientes e independientes, el nivel de aportes que realiza cada uno de estos grupos y el tratamiento que se otorga a la concurrencia de actividades, de ser el caso.

Bélgica

La seguridad social en Bélgica es una combinación de centralización administrativa y descentralización de prestaciones. Existe una definición de competencias en la materia a nivel federal y la transferencia a nivel local de dichas competencias en el campo de las prestaciones familiares y parte de las prestaciones sanitarias. También contempla un amplio uso de instituciones intermedias en la entrega de beneficios, lo que da como resultado una multiplicidad de entidades gestoras.

La gobernanza de la seguridad social belga reconoce dos niveles diferentes de operatividad: una red primaria constituida por entidades públicas o semipúblicas que abarcan la recaudación y entrega de prestaciones; la transmisión e intercambio de información; y la fiscalización. Entre ellas se encuentran la Oficina Nacional de Seguridad Social (Office national

de Sécurité sociale), el Instituto Nacional de Seguro de Enfermedad e Invalidez (Institut national d'assurance maladie-invalidité), la Agencia Intermutualista y la Inspección Social de la Administración Pública de la Seguridad Social.

Por otra parte, el segundo nivel corresponde a la red secundaria, conformada por instituciones cooperantes, principalmente de naturaleza privada, que administran la entrega de las prestaciones, encontrándose divididas por campo de aplicación⁵⁷. En tal línea, resulta interesante notar que el sistema belga incluye dentro de la seguridad social algunas prestaciones que tradicionalmente no son consideradas en otros sistemas, como el pago de vacaciones anuales.

Adicionalmente, el modelo belga divide su sistema en tres regímenes diferenciados: para personas trabajadoras dependientes, para autónomas y para funcionarias, cuestión que impacta en el nivel de cotizaciones y entidades gestoras correspondientes. En el caso de las personas dependientes, las cotizaciones se pagan a la Oficina Nacional de Seguridad Social, sobre una base equivalente al salario bruto o, en caso de que reciban el pago de vacaciones como prestación social, el 108% del salario bruto. El monto de las cotizaciones corresponde al 13,07% a cargo de la persona trabajadora y un 24,92% a cargo del empleador, montos que engloban todos los regímenes.

En el caso de grupos de personas trabajadoras con acceso limitado a prestaciones, por tener una cobertura diferenciada, se descuenta la cotización correspondiente del monto total. Tal situación ocurre con los funcionarios públicos, que pueden tener cotizaciones del 24,82% o del 17,82%, dependiendo de su vinculación contractual. Junto con estas cotizaciones básicas existen una serie de aportes especiales, como pueden ser

⁵⁷ Véase en <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/a-propos-de-la-securite-sociale/gouvernance> (acceso 7 de noviembre de 2024).

cotizaciones por vacaciones anuales (15,84%), un fondo de asbesto⁵⁸ (0,01%) o una prima de seguro por accidente de trabajo, la cual se paga directamente a una aseguradora, sin pasar por la Oficina Nacional de Seguridad Social. El pago de estas cotizaciones se realiza cada tres meses; sin embargo, las personas empleadoras deben realizar la retención y pago provisional de las mismas de forma mensual.

En el caso de quienes trabajan como autónomos, el pago se realiza sobre un monto global calculado sobre los ingresos profesionales, previo descuento de los gastos comerciales y pérdidas profesionales, el cual es pagado al Instituto Nacional de Seguro Social para las Personas Trabajadoras Autónomas para el financiamiento de un seguro de pensiones, enfermedad, discapacidad y quiebra.

El monto concreto a pagar cada tres meses dependerá del nivel de ingresos: 20,5% para ingresos hasta 72,810,95 euros anuales, y un 14,1% sobre ese monto y hasta 107,300,30 euros anuales. Independientemente del nivel de ingresos reales, hay un monto mínimo de base de 16,861,46 euros anuales, lo que resulta en una cotización mínima de 864,15 euros cada tres meses.

Resulta de interés particular resaltar el mecanismo de determinación de estas cotizaciones, debido a que operan sobre una base compleja derivada de la actividad profesional. En principio, las cotizaciones se calculan sobre los ingresos ya referidos, pero del tercer año anterior al pago, por lo que durante los tres primeros años se realiza en base al monto mínimo, sin perjuicio de poder realizar cotizaciones superiores si se estima que el nivel de ingresos esperado será superior. En caso de ingresos menores al mínimo, la persona afiliada, previa solicitud, puede obtener una cotización reducida

⁵⁸ Fondo destinado a la compensación de las personas víctimas de exposición al asbesto en el contexto de enfermedades profesionales. En caso de aplicación del fondo, se impide a la persona afectada o a sus causahabientes ejercer acciones contra las personas responsables, salvo que se haya incumplido alguna medida dictada por la autoridad pública.

de 446.25 euros cada tres meses, siempre que sus ingresos no sean superiores a 8,707.35 euros al año durante este período inicial.

Dado que las personas trabajadoras autónomas cuentan con un régimen completamente independiente, surge la duda respecto a las situaciones de concurrencia de actividades. A tal efecto, existe el sistema de actividad autónoma complementaria, en la que se reconoce que dicha actividad constituye un adicional a una actividad principal como persona trabajadora dependiente o funcionaria pública. En tales circunstancias, si los ingresos son inferiores a 1,865.45 euros anuales, no se encuentran sujetos a cotizaciones; mientras que si son de hasta 16,841.46 euros, se pagarán cotizaciones reducidas, pero sin generar prestaciones adicionales a las que se reciben en la actividad principal. Solamente si se pagan cotizaciones regulares o la actividad como autónoma es principal, se generarán prestaciones en el régimen de este tipo de personas trabajadoras⁵⁹.

El resumen de los datos previamente presentados se expone en la **tabla 4**.

Tabla 4. Elementos financieros de la cotización en Bélgica

Dependientes				Multiempleo
Base de cotización	Tasa total	Periodo de pago	Topes	
100% – 108% del salario	37.99%	Cada tres meses, con provisiones mensuales	N/A	Si la actividad independiente es complementaria, se está exento o se paga una cotización reducida sin derecho a prestaciones

⁵⁹ Véase en <https://www.inasti.be/fr/independant-titre-complementaire> (acceso 7 de noviembre de 2024).

Independientes				Multiempleo
Base de cotización	Tasa total	Periodo de pago	Topes	
Ingresos reales del tercer año anterior	20,5% y 14,1%. (por tramos)	Cada tres meses	Superior a 107.300,30 euros anuales	Si la actividad independiente es complementaria, se está exento o se paga una cotización reducida sin derecho a prestaciones

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva.

Chile

El sistema chileno de seguridad social se desarrolla sobre un modelo disperso, dividido en cinco grandes áreas: pensiones, salud común, riesgos del trabajo, cesantía y prestaciones familiares. Estas combinan prestaciones contributivas y no contributivas, destacando su organización con múltiples administradoras, coexistiendo aquellas de propiedad pública y privada, salvo en el caso de la protección por cesantía, donde existe una administradora única.

Los diversos regímenes que componen la seguridad social chilena se han desarrollado en periodos específicos que se reflejan en las características de su funcionamiento.

Las prestaciones familiares y los riesgos del trabajo corresponden a desarrollos de mediados del siglo XX, siendo la primera una prestación no contributiva y el segundo, un modelo de reparto con reservas. Ambos regímenes cuentan con una combinación de prestadores públicos y privados, siendo estos últimos entidades de giro único sin fines de lucro.

El sistema de salud común y el sistema de pensiones corresponden a desarrollos de fines del siglo XX. Las pensiones operan bajo un modelo de capitalización individual, por lo que, en principio, siguen un esquema de contribución definida. Respecto a los riesgos de invalidez y sobrevivencia, cuando operan los seguros existentes en el sistema, se sigue un modelo de prestación definida. Cuando son administrados por entidades privadas, estos regímenes cuentan con un modelo de administradora de giro exclusivo con fines de lucro.

Finalmente, el régimen de protección por cesantía es un desarrollo de inicios del siglo XXI que recoge la experiencia de las décadas previas. A diferencia de los demás regímenes, este cuenta con una administradora única, de propiedad privada y con fines de lucro, y contempla prestaciones que dependen tanto de los recursos propios como de los recursos colectivos acumulados por el régimen.

Al tratarse de cinco regímenes separados, las cotizaciones son determinadas de forma independiente en cada uno de ellos. El régimen de pensiones tiene una tasa de aporte promedio del 12,5% de la remuneración, donde el 10% corresponde a la cuenta individual y el 1,5% al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia; el resto corresponde a la comisión de la administradora, variable según cuál sea. También se establecen topes inferiores equivalentes al ingreso mínimo mensual y un tope superior de 84,3 unidades de fomento (UF⁶⁰).

El régimen de salud contempla una cotización del 7% sobre la misma base de cálculo, pudiendo ser un monto superior para las personas afiliadas al sistema privado. Los riesgos del trabajo corresponden a cotizaciones del empleador, cuyo monto depende del nivel de riesgo —presunto o

⁶⁰ La unidad de fomento (UF) corresponde a una unidad de cuenta reajutable conforme a la variación del índice de precios. Como tal, suele utilizarse en operaciones de crédito y en la determinación de valores de contratos de mediano y largo plazo. En el ámbito legislativo, el uso de la UF se observa en los indicadores más afectados por la variación de los precios, con el fin de evitar la necesidad de actualizaciones periódicas (Banco Central de Chile, s. f.).

efectivo— de la actividad de la empresa. La cotización tiene un mínimo del 0.9% de la remuneración imponible, con los topes antes señalados, y un máximo del 7.3%. Finalmente, el régimen de cesantía contempla cotizaciones del 3%, cuyo pago corresponde a la persona trabajadora o a la parte empleadora, conforme al tipo de contrato existente. La base de cotización de este régimen contempla un tramo superior más elevado: 126.6 UF.

La seguridad social en Chile presenta un alto nivel de autonomía respecto a los lugares de trabajo, por lo que la concurrencia de varios trabajos, sean estos dependientes o independientes, no afecta los topes imponibles ni el nivel de las prestaciones. La excepción a esta regla es el régimen de cesantía, donde las cotizaciones y prestaciones son independientes por cada empleo.

En los regímenes contributivos, la vinculación entre la persona y el sistema puede realizarse en diversas calidades: como persona trabajadora dependiente, como persona afiliada independiente o como afiliada voluntaria, excepto en el régimen de cesantía, que solo admite la afiliación de personas trabajadoras dependientes.

Si bien históricamente Chile estableció la cotización obligatoria para personas trabajadoras independientes hacia los años sesenta, esta tuvo baja efectividad debido a las dificultades para controlarla. Por esta razón, cuando se ajustó el sistema con la incorporación de los regímenes de capitalización, las personas trabajadoras independientes quedaron sujetas a afiliación voluntaria. Esta situación cambió en 2008 con la creación de las prestaciones no contributivas del sistema de pensiones, cuando quedaron obligadas aquellas personas trabajadoras independientes a quienes la legislación tributaria les exige emitir boletas de honorarios, mecanismo que sería utilizado para ejercer el control de las cotizaciones.

A fin de reconocer los gastos efectuados para generar sus rentas y la fluctuación estacional de estas, la base de cotización es anual y equivale al 80% de las rentas percibidas en el año, con topes anuales de cinco ingresos mínimos y doce veces el tope superior de las personas

trabajadoras dependientes. Inicialmente, el funcionamiento de esta obligación requería pagos mensuales, reliquidados anualmente, pero las dificultades operativas llevaron a modificarlo hacia un modelo de prepago, realizado durante la Operación Renta (abril-junio) respecto de las rentas del año anterior, para tener cobertura en el periodo julio-junio del año de la declaración.

La cobertura entregada suele ser idéntica a la de las personas trabajadoras dependientes, con la salvedad de que, en el caso de riesgos del trabajo, la cotización pagada es fija en lugar de ser variable conforme al nivel de riesgo. El resumen de los datos previamente presentados se expone en la **tabla 5**.

Tabla 5. Elementos financieros de la cotización en Chile

Dependientes				Multiempleo
Base de cotización	Tasa total	Período de pago	Topes	
Ingresos totales	23.40%	Mensual	Entre un IMM y 84,30 UF (IMM = 13,06 UF)	Exento si ingresos de independiente son inferiores al mínimo
Independientes				Multiempleo
Base de cotización	Tasa total	Período de pago	Topes	
80% de las rentas anuales	20.40%	Anual	5 IMM (65,3UF)- 1.011,6 UF al año	Exento si ingresos de independiente son inferiores al mínimo

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva, Unidad de Fomento; IMM = Ingreso Mínimo Mensual (equivalente a 13,06 UF, aprox.).

Croacia

El sistema croata de seguridad social presenta múltiples particularidades. Por una parte, si bien admite las cotizaciones de personas trabajadoras independientes, les otorga un tratamiento prácticamente igualitario en relación con quienes trabajan en condición de dependencia. Solo el segmento de las personas agricultoras presenta diferencias en cuanto a su regulación.

Otra peculiaridad de este país es que la estructura de gobernanza, sin llegar al nivel de concentración de los modelos con prestador único, se encuentra reducida a dos grandes regímenes: el de pensiones y el de cobertura sanitaria. El primero cubre las contingencias de largo plazo, así como aquellas que, siendo inicialmente de corta duración, se tornan irreversibles; esto es, vejez e invalidez, lo cual es relativamente común. A estas se suma la cobertura de invalideces de origen laboral, ya sea por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

El segundo régimen concentra tanto las prestaciones médicas propiamente dichas como las prestaciones en dinero correspondientes a las incapacidades temporales, ya sea por causas comunes o laborales.

Croacia también destaca por utilizar en su sistema de pensiones un régimen de reparto con contribución definida poco común. Se trata de un sistema por puntos, que convierte los aportes en derechos proporcionales al salario promedio. Este sistema se complementa con un componente de capitalización administrado por entidades privadas.

Al existir dos regímenes, también hay dos grupos de cotizaciones según cada uno de ellos. El sistema de salud exige un aporte del 16.5%, tanto para personas trabajadoras dependientes como independientes, que en el caso de las primeras es pagado por la parte empleadora. El sistema de pensiones contempla cotizaciones del 20%, de las cuales el 15% se asigna al sistema por puntos y el 5% restante al componente de capitalización. En este caso, los aportes son de cargo de la persona trabajadora.

Estos niveles de cotización se modifican cuando una persona cuenta simultáneamente con las calidades de trabajadora dependiente e independiente, lo cual cobra especial relevancia en el caso de quienes laboran en plataformas digitales como complemento de ingresos. En tales casos, se mantiene la obligación de cotizar sobre ambos ingresos; sin embargo, los correspondientes al trabajo independiente quedan sujetos a aportes reducidos: 7.5% en salud y 10% en pensiones (dividido en 7.5% al sistema por puntos y 2.5% al de capitalización).

El resumen de los datos previamente presentados se expone en la **tabla 6**.

Tabla 6. Elementos financieros de la cotización en Croacia

Dependientes				Multiempleo
Base de cotización	Tasa total	Periodo de pago	Topes	
Ingresos totales	36.50%	Mensual	Entre el 38% y el 600% del salario mínimo promedio. Sin tope en salud	Cotización reducida en trabajo independiente: 17.5%
Independientes				Multiempleo
Base de cotización	Tasa total	Periodo de pago	Topes	
Ingresos totales	36.50%	Mensual	Entre el 38% y el 600% del salario mínimo promedio. Sin tope en salud	Cotización reducida en trabajo independiente: 17.5%

Fuente: elaboración propia con base a normativa respectiva, (equivalente a 13.06 UF, aprox.).

España

El sistema de seguridad social español se caracteriza por su concentración, en la que los diferentes regímenes no se refieren a las diversas prestaciones que entregan —es decir, a una alineación objetiva—, sino al tratamiento de las personas que abarcan, lo que se conoce como alineación subjetiva. En tal sentido, se distingue entre el régimen general de la seguridad social y los regímenes especiales de trabajadores del mar, de trabajadores por cuenta propia o autónomos, de la minería del carbón y de estudiantes. Las personas que trabajan en plataformas pueden ser encuadradas dentro del régimen general o del régimen especial de autónomos, conforme a las condiciones en que se desempeñen.

Estos dos regímenes —general y especiales— se estructuran como modelos de reparto, siendo su principal diferencia que, en el régimen general, la mayor parte de la cotización —entre un 23,6% y un 28,3%— está a cargo de la parte empleadora, incluyendo la totalidad de las cotizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. A cambio de estos aportes, la persona afiliada al régimen general obtiene derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria en casos de maternidad, enfermedad común o profesional, y accidente; recuperación profesional en todos los casos anteriores; prestaciones económicas por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, cuidado de menores afectados por enfermedad grave, incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva, desempleo, protección por cese de actividad, muerte y supervivencia, prestaciones familiares y prestaciones sociales, según lo señala el artículo 42 de la Ley General de la Seguridad Social (España, 2015)⁶¹.

El régimen de personas trabajadoras autónomas tiene una tasa de cotización más alta, con un total del 31,3%, calculada sobre una base elegida

61 España. (2015). *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con> (Consultado el 7 de noviembre de 2024).

por la persona trabajadora, la cual debe reflejar su nivel estimado de ganancias anuales y será reliquidada al final del año una vez se tenga constancia de los ingresos reales. El nivel de protección entregado es similar al existente en el régimen general, salvo por la ausencia de protección contra el desempleo y prestaciones no contributivas.

Cabe destacar que, en el contexto del uso complementario del trabajo en plataformas, el sistema español cuenta con normativa para las situaciones de empleos múltiples que abarcan diversos regímenes —conocido como pluriactividad—, caso en el cual las cotizaciones en ambos regímenes se mantienen; sin embargo, si el conjunto de aportes supera el tope imponible, solo se tiene derecho a un reintegro del 50% de las cotizaciones en exceso, con un tope equivalente al 50% de las cotizaciones del régimen especial.

El resumen de los datos previamente presentados se expone en la **tabla 7**.

Tabla 7. Elementos financieros de la cotización en España

Dependientes				Multiempleo
Base de cotización	Tasa total	Periodo de pago	Topes	
Salario básico	28,30%	Mensual	Entre 1.260,00 y 4.720,50 euros mensuales	Si se superan los topes imponibles, se reintegra el 50% de los aportes realizados como persona autónoma

Independientes				Multiempleo
Base de cotización	Tasa total	Periodo de pago	Topes	
Base presunta con reliquidación anual sobre las ganancias	31,30%	Mensual, con reliquidación anual	Entre 735,29.00 y 4.139,00 euros mensuales	Si se superan los topes imposables, se reintegra el 50% de los aportes realizados como persona autónoma

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva.

Italia

La seguridad social italiana posee una estructura particularmente dispersa, en la cual cada uno de los regímenes que la componen tiene su propia organización, salvo en lo que respecta al régimen de protección de la salud. Esta dispersión se incrementa al considerar que, dentro de cada área de la seguridad social, pueden existir múltiples regímenes, como ocurre particularmente en el sistema de pensiones. Este último contempla cuatro regímenes: para personas trabajadoras dependientes, funcionariado público, autónomas y profesionales. El primero está a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social y protege tanto a las personas trabajadoras dependientes no cubiertas por un régimen especial como a periodistas y artistas. El segundo corresponde a funcionariado del Estado. El tercero abarca a personas trabajadoras autónomas, incluyendo artesanas, comerciantes y agricultoras. El último incluye diversos regímenes para profesionales.

La diversidad de sistemas hace que las cotizaciones sean independientes y estén sujetas a sus propios parámetros. En el caso de la cobertura de salud, las prestaciones en dinero requieren aportes patronales del 2,22% sobre las remuneraciones de las personas obreras —las personas empleadas están cubiertas tributariamente—, mientras que solo cierto grupo de personas trabajadoras independientes cubiertas por los nuevos

sistemas de protección puede acceder a esta cobertura, por la que pagan un 0.72% de sus ingresos.

El resumen de los datos previamente presentados se expone en la **tabla 8**.

Tabla 8. Elementos financieros de la cotización en Italia

Dependientes				Multiempleo
Base de cotización	Tasa total	Período de pago	Topes	
Ingresos totales	36.22%	Mensual	Entre 5,000.00 y 119,650.00 euros anuales	No se requiere cobertura sanitaria para personas trabajadoras independientes
Independientes				Multiempleo
Base de cotización	Tasa total	Período de pago	Topes	
Ingresos anuales	28.62%	Anual	Entre 5,000.00 y 119,650.00 euros anuales	No se requiere cobertura sanitaria para personas trabajadoras independientes

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva.

En el caso del régimen de pensiones, las cotizaciones ascienden al 33%, de las cuales el 9.19% es pagado por la persona trabajadora. Para las personas trabajadoras independientes, las cotizaciones varían según categoría y edad, ubicándose en torno al 25%. Finalmente, el sector de accidentes del trabajo se financia mediante primas variables pagadas por las personas empleadoras en función del nivel de riesgo de la empresa, que oscilan entre el 0.04% y el 1.3% de las remuneraciones.

Portugal

La regulación de los regímenes de seguridad social en Portugal se encuentra contenida en el *Código de los Regímenes Contributivos de la Seguridad Social*⁶² y las modificaciones realizadas en 2023. En conjunto, se trata de un sistema dividido en tres grandes categorías de personas trabajadoras: por cuenta ajena, independientes y régimen de inscripción facultativa.

Además, existe una subdivisión interna conforme a las características de la relación laboral en la primera categoría, entre las que se cuentan las personas trabajadoras en general; quienes trabajan a domicilio; practicantes deportivos profesionales; personas con contratos de muy corta duración⁶³; personas activas con más de 65 años y 40 de servicio; personas trabajadoras agrícolas y personas trabajadoras de entidades sin fines de lucro, entre otras.

Una de las diferencias más destacables entre estos subgrupos es la distribución bipartita de la cotización. Para el régimen general, asciende al 34.75%, donde el 23.75% lo aporta la parte empleadora y el 11% restante la persona trabajadora. La cotización puede disminuir hasta un 22.9% en total, con aportes empresariales o de la persona trabajadora tan bajos como el 3%, aunque se trata de situaciones bastante específicas.

En lo que respecta al trabajo en plataformas, la mayoría corresponde a las clasificaciones de trabajo por cuenta ajena en el régimen general o como personas trabajadoras independientes, de acuerdo con los criterios para determinar el tipo de relación laboral.

En el primer caso, el funcionamiento es bastante directo, ya que se aplican las tasas descritas sobre la base de cálculo que corresponde a la remuneración, respecto a la cual no existen topes imponibles.

62 Portugal. (2009). *Ley n.º 110/2009, de 16 de septiembre, Código de los Regímenes Contributivos de la Seguridad Social*. Diário da República. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34514575> (Consultado el 7 de noviembre de 2024).

63 No más de 35 días corridos y 70 días por año.

Por su parte, las personas independientes se definen como aquellas que ejercen una actividad profesional sin estar sujetas a un contrato de trabajo o a un contrato legalmente equivalente, que se comprometen a proporcionar los resultados de su actividad a terceros y que no están cubiertas por el régimen general de seguridad social para personas trabajadoras por cuenta ajena.

Este tipo de personas debe realizar aportes por un 21.4%, al cual puede sumarse hasta un 10% si una entidad específica es la principal beneficiaria de sus actividades y se supera un límite determinado de ingresos equivalente a seis IAS⁶⁴, siendo este monto de cargo de la entidad beneficiaria, es decir, del empleador, y destinado a la protección por desempleo.

Normalmente, la cobertura para las personas independientes se limita a enfermedad, paternidad, enfermedades profesionales, invalidez, vejez y muerte.

Las personas trabajadoras independientes deben pagar trimestralmente las cotizaciones e informar sobre su nivel de ingresos, el cual se ajusta anualmente. Sin perjuicio de ello, el pago mensual de las cotizaciones se calcula sobre los ingresos promedios de los tres meses inmediatamente anteriores a la declaración, aunque no en su totalidad, ya que se reducen dependiendo de si la actividad implica la prestación de servicios (70%) o la producción y venta de bienes (20%), con un tope inferior de 20 euros, incluso si los ingresos son inferiores a este monto, y un tope superior de 12 IAS.

En caso de concurrencia de actividades dependientes e independientes, esta última puede quedar exenta de aportar si los ingresos son inferiores a cuatro IAS, siempre que no exista vinculación entre las partes

⁶⁴ IAS, o índice de apoyo social, es una unidad de referencia para la fijación, cálculo y actualización de gastos e ingresos de apoyo de las instituciones del Estado. Está indexada a una combinación de la variación del producto interno bruto y del índice de precios al consumidor. En 2024, el valor equivalente a 1 IAS fue de 509.26 euros, por lo que el tope mencionado corresponde a 3,055.56 euros.

contratantes en cada calidad y que la persona esté cubierta obligatoriamente como dependiente y cotice, en tal calidad, por al menos una IAS.

El resumen de los datos previamente presentados se expone en la **tabla 9**.

Tabla 9. Elementos financieros de la cotización en Portugal

Dependientes				Multiempleo
Base de cotización	Tasa total	Periodo de pago	Topes	
Remuneración total	34.75%	Mensual	N/A	Exención si los ingresos de la persona trabajadora independiente son bajos
Independientes				Multiempleo
Base de cotización	Tasa total	Periodo de pago	Topes	
70% de los ingresos por servicios o 20% de los ingresos por bienes	21.40%	Trimestral, con reliquidación anual	Límite máximo mensual: 12 IAS (6.111 euros), según la normativa vigente	Exención si los ingresos de la persona trabajadora independiente son bajos

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva.

2.2. Mediciones de impacto

Se revisa la literatura relacionada con las mediciones de impacto derivadas de la implementación de la normativa que incorpora a quienes trabajan en plataformas en cada país. Cabe señalar que se encontró evidencia cuantitativa únicamente en Chile y España, especialmente en el primer caso; mientras que Bélgica, Croacia y Portugal carecen de estimaciones numéricas. Dado lo anterior, se presentan documentos con mediciones de impacto para los casos de Chile y España, así como investigaciones que ofrecen indicios sobre posibles efectos de las normativas relacionadas en los casos de España e Italia.

Chile

En el caso de Chile, existe una amplia literatura respecto al impacto potencial tras la implementación de la Ley N.º 21.431, que entró en vigencia en septiembre de 2022. En concreto, se observa que la normativa no ha generado un impacto positivo en términos de formalización y acceso a la seguridad social. Esta situación podría revertirse luego del reciente perfeccionamiento en el ámbito de la declaración de ingresos y el pago de cotizaciones.

Bravo (2023)⁶⁵ concluye que la tasa de ocupación informal de las personas trabajadoras afectadas por la ley es levemente inferior a los niveles previos a su implementación: 73.5% en el trimestre septiembre-noviembre de 2022, frente al 80.8% del trimestre junio-agosto del mismo año. Esto sugiere un ligero progreso en la promoción de la formalidad laboral. Según este autor, gran parte de estas labores se realizan sin cumplir con la normativa, ya que, independientemente de la modalidad de empleo, siempre deberían ejercerse en condiciones de formalidad, conforme a los requisitos legales.

⁶⁵ Bravo, J. (2023). *Enfoque laboral n.º 19: Escaso progreso en formalidad laboral tras el primer trimestre de vigencia de la ley que regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios*. Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP), p. 1.

Por su parte, un informe realizado por la Unidad de Estudios de la Subsecretaría del Trabajo (UEST, 2023)⁶⁶ muestra una tendencia a la baja de la informalidad con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley, la cual parece revertirse posteriormente, en línea con las dinámicas laborales más flexibles e informales que caracterizan la actividad de las plataformas. Según este documento, más del 90% de quienes se identifican como trabajadores o trabajadoras independientes en plataformas declara no emitir boletas de honorarios, a pesar de que la normativa lo exige. El estudio también muestra que la composición de la fuerza de trabajo en el sector no habría cambiado de manera significativa desde la entrada en vigencia de la ley, siendo buena parte hombres (85%), personas extranjeras (42%) y menores de 40 años (73%).

Asimismo, el informe del Centro de Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile (2023)⁶⁷, centrado en las plataformas Uber y Uber Eats, señala un desconocimiento de la normativa por parte de quienes trabajan en ellas, lo que genera problemas en la relación contractual, la emisión de boletas y la integración al sistema de seguridad social. En particular, el documento destaca que:

“La seguridad social es un ámbito donde los trabajadores de Uber declaran tener un menor conocimiento sobre la ley. Aproximadamente dos de cada cinco conductores no asocian la retención en su boleta de honorarios a algún beneficio de la seguridad social y declaran estar nada familiarizados con los términos de su contrato (29% y 25% en el caso de los repartidores). Más de la mitad de los trabajadores declara no estar familiarizada con la emisión de boletas de honorarios, sin mejoras en este aspecto tras la entrada en vigencia de la ley” (Centro de Políticas Públicas UC, 2023).

66 Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2023). *Informe sobre la situación del empleo de personas trabajadoras de plataformas digitales de servicios reguladas por la Ley n.º 21.431*. Unidad de Estudios de la Subsecretaría del Trabajo, p. 2.

67 Centro UC Políticas Públicas. (2023). *Evaluación de implementación y resultados de la Ley n.º 21.431, de trabajadores de plataformas digitales, en Uber y Uber Eats*, p. 53.

Respecto al acceso a la seguridad social, el mismo estudio muestra que, a pesar de que la ley entró en vigencia en 2022, un año después un alto porcentaje de personas declaró no cotizar previsionalmente ni acceder a un seguro de salud. Del mismo modo, el 47% de las personas repartidoras y el 63% de las conductoras declaró no realizar sus pagos previsionales mensuales. Esto indica que el objetivo de incorporar a estas personas al sistema de seguridad social no se estaría cumpliendo, siendo la reducción de ingresos por la retención en las boletas un factor negativo relevante a considerar. Otro aspecto destacado está relacionado con los desafíos de la realidad *multiapp*, es decir, cuando se utilizan dos o más aplicaciones, ya que la regulación no resulta del todo sensible a esta característica del mercado laboral.

Según Bravo (2023)⁶⁸, las cifras del año posterior a la implementación de la ley muestran "un aumento de 16,613 empleos informales de personas extranjeras realizados a través de plataformas digitales, lo que representa el 82.5% de la creación anual de empleo informal entre trabajadores de nacionalidad extranjera". De este aumento, el 67% corresponde a trabajos en plataformas reguladas bajo la Ley N.º 21.431⁶⁹, mientras que el 33% restante se refiere a otras plataformas.

Adicionalmente, un estudio de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede Chile (FLACSO, 2023)⁷⁰, encontró un desconocimiento generalizado del texto de la ley y de sus cláusulas, tanto en personas trabajadoras de aplicaciones de transporte como de reparto. En el ámbito laboral, se expresan opiniones críticas respecto al propósito de

68 Bravo, J. (2023). *Enfoque laboral n.º 34: Aumento de empleo informal en la población de nacionalidad extranjera se concentra entre quienes ejercen su empleo a través de plataformas digitales*. Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP), p. 1.

69 Norma que excluye a aquellas plataformas que se limitan a publicar anuncios de prestación de servicios o de venta o arriendo de bienes (art. 152 quáter Q).

70 Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede Chile (FLACSO Chile) & Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2023). *Estudio de descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo de plataformas digitales, conforme a lo dispuesto por la Ley n.º 21.431*, p. 137.

protección hacia quienes trabajan en plataformas digitales. En términos de cobertura de seguridad social, la investigación revela una percepción mayoritariamente negativa sobre las cotizaciones obligatorias establecidas por la ley, a través de la emisión de boletas de honorarios. FLACSO (2023) concluye que los avances dispuestos por la normativa son "muy pocos y no afectan de manera significativa la experiencia de trabajo", además de evidenciar "una fuerte lejanía de los trabajadores con la Ley N.º 21.431, que se traduce en desconocimiento o, directamente, en críticas contundentes".

En la misma línea, el Consejo Superior Laboral (2024)⁷¹, en su informe de evaluación, analizó que la tasa de ocupación informal de las personas trabajadoras independientes de plataformas digitales ascendió a 76.5% en 2023, concluyendo que no se cumple con la emisión de boletas ni con la retención de impuestos. De igual forma, dados los niveles de desconocimiento, las personas trabajadoras no realizan su pago previsional mensual.

En cuanto a la seguridad social, se señala que "la mayor parte de quienes se emplearon en plataformas digitales de servicios no pagó cotizaciones previsionales voluntarias que les permitirían tener acceso anticipado a la protección de la seguridad social" (Consejo Superior Laboral, 2024). En consecuencia, el Servicio de Impuestos Internos emitió una resolución con vigencia desde marzo de 2024 (Resolución N.º 132, noviembre de 2023), estableciendo que la responsabilidad de retención y declaración recae directamente en la empresa contratante. Se especifica que "es altamente esperable que, a partir de la Operación Renta 2024, con el consecuente pago de cotización obligatoria y la cobertura obligatoria de la seguridad social desde julio de 2024, disminuyan los niveles de informalidad y el déficit en la cobertura de seguridad social".

⁷¹ Consejo Superior Laboral. (2024). *Evaluación de la implementación de la Ley n.º 21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pp. 31-32.

Por último, el tercer informe de Fairwork Chile (2024)⁷², sobre las condiciones laborales en nueve plataformas del país, indica que la mayoría de las personas trabajadoras no percibe cambios significativos en sus condiciones desde la entrada en vigencia de la ley. Esto no necesariamente se debería al incumplimiento de las nuevas normas, sino a problemas de comunicación. A su vez, el arriendo de cuentas ha permitido a personas en situaciones precarias eludir las exigencias de formalización de la regulación, las sanciones de las plataformas y mantener sus empleos. Sin embargo, esta práctica dificulta el ejercicio de sus derechos laborales.

España

España es considerado un caso pionero en la materia, con la implementación de la Ley 12/2021, conocida también como *Ley Rider*. Esta normativa establece la presunción de laboralidad para las plataformas digitales de reparto. Al respecto, los estudios de seguimiento muestran que, pese a los avances normativos en aspectos como la transparencia, aún persiste un entorno de desprotección debido a la calificación como trabajo autónomo.

La Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas (ESADE, 2022)⁷³ muestra los impactos de la Ley 12/2021 un año después de su entrada en vigencia. En términos de laboralización del sector domicilios o reparto, la normativa ha tenido un aporte positivo, pues la cantidad de personas trabajadoras sujetas a un contrato laboral se duplicó durante el período analizado, siendo la mayoría contratos de carácter indefinido. Vinculado a ello, se destaca el aumento de ingresos para la seguridad social, debido a las cotizaciones empresariales.

⁷² Fairwork Chile. (2024). *Chile puntuaciones 2024: Estándares laborales en la economía de las plataformas*, p. 9.

⁷³ ESADE. (2022). *Ley Rider. Un año después*. Foro de Humanismo Tecnológico, pp. 10-13.

Por su parte, Rodríguez-Piñero (2023)⁷⁴ analiza el impacto de la *Ley Rider* sobre las personas repartidoras, observando un empeoramiento de las condiciones económicas y laborales. Argumenta que el cambio del estatus contractual, derivado de la implementación de la ley, habría reducido los ingresos de cierto grupo de personas trabajadoras, vinculado tanto a la menor cantidad de horas trabajadas en cada plataforma como a la limitación para registrarse en más de una de ellas. Asimismo, el autor señala que el acceso a la condición de trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena afecta su situación ante la seguridad social, dada la reducción de jornadas e ingresos. También destaca aspectos positivos para quienes pasan a clasificarse como dependientes, ya que los costos económicos de su actividad asociados con vehículos, combustible o equipos, así como las cotizaciones a la seguridad social correspondientes al empleador, se trasladan a las plataformas.

Adicionalmente, Rodríguez-Piñero (2023) expone que en una primera etapa se registró una reducción en el volumen de personas contratadas por las plataformas de reparto, fenómeno que puede explicarse por la salida del mercado español de la plataforma Deliveroo y por la desconexión de las personas trabajadoras autónomas en Uber Eats.

Sanz de Miguel *et al.* (2023)⁷⁵ identifican ciertas irregularidades que afectan a las personas trabajadoras del sector de reparto digital luego de la *Ley Rider*. Los autores señalan que el marco regulatorio generó la adopción de dos estrategias principales por parte de las plataformas: el uso del modelo de trabajo autónomo por parte de Glovo y la clasificación de asalariadas y asalariados mediante subcontrataciones por parte de Uber Eats, Just Eat y Glovo, especialmente en la rama de supermercados.

74 Rodríguez-Piñero, M. (2023). La Ley Rider dos años después: Enseñanzas de una experiencia particular. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social. Estudios Doctrinales*, mayo-octubre 2023, núm. 7, pp. 21-23. <https://doi.org/> [si tienes DOI, agrégalo]

75 Sanz de Miguel, P., Casas-Cortés, M. I., Prieto Arratibel, A. y Arasanz Díaz, J. (2023). El empleo irregular tras la Ley Rider: ¿Nueva regulación, idénticas estrategias empresariales? *Revista Española de Sociología*, 32(3), a177, p. 7. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.177>

En España, el proyecto de investigación Fairwork (2024)⁷⁶, que evalúa las condiciones laborales en plataformas digitales, consignó aspectos positivos y negativos luego de dos años de aplicación de la normativa. Destacaron el aumento de personas trabajadoras asalariadas en el sector de reparto, el número de regularizaciones de falsos autónomos y la normalización del ejercicio de los derechos colectivos de trabajo.

En cuanto a los aspectos negativos, resaltaron la exclusión del resto de sectores donde la economía de plataforma está presente, detectando malas prácticas en la subcontratación, como el "alquiler de cuentas", que afecta especialmente a personas en situación de movilidad irregular. También destacaron que las dos principales plataformas de reparto en España, Glovo y Uber Eats, no estarían aplicando el principio de laboralidad que propugna la norma. De tal forma, señalan que, pese a los avances normativos, las condiciones laborales en la economía de plataformas en España siguen siendo precarias, con implementaciones dispares entre los operadores, siendo Just Eat la única que cumple con la normativa, mientras que Glovo es el ejemplo opuesto.

Italia

La aplicación de la Ley N.º 128/2019 en Italia, conocida también como *Decreto Rider*, se ha basado en convenios colectivos nacionales. Se observa la coexistencia de dos modelos: ser consideradas personas trabajadoras autónomas y obtener un nivel mínimo de protección, o tener un contrato de trabajo con un mayor nivel de protección, dependiendo del convenio.

Según explica Aloisi (2020)⁷⁷, el convenio firmado con AssoDelivery en septiembre de 2020 tendría el carácter de evitar la aplicación de las disposiciones establecidas en la Ley N.º 128/2019. El acuerdo incluye protecciones de salud y seguridad, oportunidades de capacitación y derechos colectivos, pero especifica que las personas repartidoras son

⁷⁶ Fairwork España. (2024). *Fairwork España puntuaciones 2024: Un largo camino por recorrer para la protección del trabajo en la economía de plataformas* (pp. 11-13).

⁷⁷ Aloisi, A. (2020). *A fascinating chapter in the "gig" saga: How to deliver decent work to platform workers in Italy?* European Commission, p. 3.

trabajadoras autónomas. Asimismo, se señala que normalmente las personas trabajadoras de plataformas son clasificadas en la categoría de trabajadoras por cuenta propia, por lo que sólo tendrían derecho a un conjunto mínimo de prestaciones de seguridad social⁷⁸, limitadas por la naturaleza intermitente y de bajos ingresos de sus empleos.

Por su parte, el reporte de Fairwork Italy (2024)⁷⁹ señala que, debido a la redacción poco clara de la ley, muchas plataformas se negaron a conceder a sus personas trabajadoras los derechos de salud y seguridad garantizados en la citada ley. Adicionalmente, resalta ciertos efectos contradictorios tras la aprobación de la normativa. Por ejemplo, el convenio colectivo entre AssoDelivery y el sindicato Unione Generale del Lavoro (UGL) de septiembre de 2020 clasificó a las personas conductoras como autónomas y a la plataforma como un simple proveedor de tecnología, siendo impugnado por los principales sindicatos italianos, quienes firmaron un acuerdo a nivel de empresa con Just Eat. Dado lo anterior, se observan dos regímenes para quienes trabajan en plataformas, según la forma de prestación del servicio: clasificarse como personas trabajadoras por cuenta ajena, lo cual garantiza las protecciones laborales otorgadas por el "modelo de empleo", o clasificarse como personas trabajadoras por cuenta propia, con protecciones mínimas como equipo de seguridad, seguro contra accidentes y protección de la privacidad.

2.3. Análisis comparado de cálculo de prestaciones

La presente sección muestra los diferentes elementos involucrados en el cálculo de las principales prestaciones de cada sistema de seguridad social. El análisis contrasta tanto las similitudes como las diferencias de los elementos considerados en los países analizados. Sobre los puntos divergentes, se identifica particularmente el tratamiento de las personas

⁷⁸ Como regla general, las personas trabajadoras autónomas no cuentan con protección frente a la incapacidad temporal ni frente al desempleo. Además, el nivel de ingresos y la intermitencia de la actividad pueden impedir que cumplan los requisitos de acceso al resto de las prestaciones.

⁷⁹ Fairwork Italy. (2024). *Fairwork Italy Ratings 2024: Labour standards and new demands for collective representation in the Italian platform economy* (pp. 13–17).

trabajadoras dependientes e independientes. El apartado incluye una revisión comparada sobre las prestaciones por incapacidad temporal y permanente, tanto de fuente común como profesional, más las prestaciones por vejez. No se han considerado prestaciones por cesantía, toda vez que estas suelen excluir a los regímenes de trabajo autónomo.

Respecto de cada una de estas prestaciones, se atienden los elementos que componen su base de cálculo, los requisitos de acceso y el monto de la prestación. En todos los casos se supone un acceso regular a las prestaciones, por lo que se ha excluido la situación de las pensiones de vejez anticipada.

Bélgica

Al contar con regímenes diferenciados según el tipo de relación de la persona trabajadora, será necesario distinguir el régimen concreto que concede la prestación, ya sea para personas trabajadoras dependientes o independientes.

En el caso de la incapacidad temporal, la situación de las personas trabajadoras dependientes opera de forma similar a otros países, entregándose un subsidio relacionado con el nivel de ingresos. A efectos de las prestaciones, se considera incapacidad aquella situación que impida trabajar completamente o que genere una pérdida de capacidad laboral de al menos el 66%, cuestión que incide por la vinculación con las prestaciones de invalidez. Las condiciones de acceso requieren un período de afiliación mínimo de 12 meses y un período mínimo de trabajo de 180 días a tiempo completo o 800 horas a tiempo parcial, haber cubierto un mínimo de cotizaciones y completar un período de 30 días entre el último día de trabajo y el inicio del subsidio, período que es cubierto total o parcialmente por el empleador.

En el caso de Bélgica, se da la particularidad de que las personas trabajadoras dependientes que califican como obreros en lugar de empleados tienen un tratamiento diferenciado en la incapacidad laboral temporal. Así, la cobertura del período inicial de 30 días es variable: 100% de los ingresos por los primeros 7 días; 85,88% entre el día 8 y el 14; y solo 25,88%

por el resto⁸⁰, en todos los casos sujetos a tope. El subsidio cubre el 60% de los ingresos dejados de percibir, utilizando como base el salario bruto del último día del segundo trimestre natural anterior a la materialización del riesgo. El tope de subsidio corresponde, en 2024, a 176 euros por día. El subsidio también cuenta con un monto mínimo, el cual depende de la duración de la contingencia y la situación del afiliado. A partir del tercer mes, el mínimo corresponde a 60,56 euros y, entre el cuarto y sexto mes, se distingue por la condición del afiliado (regular, irregular) y su situación familiar (con dependientes, soltero, cohabitando), lo que da lugar a mínimos que fluctúan entre 46,45 euros y 76,42 euros. La prestación dura un período máximo de un año, pasando luego a tratarse como invalidez.

En el caso de quienes trabajan como autónomos, la prestación por incapacidad temporal opera sobre un régimen de prestaciones planas. Para acceder al mismo, se requiere un período de afiliación de seis meses y encontrarse al día en el pago de las cotizaciones. A diferencia de lo que ocurre con las personas trabajadoras dependientes, existe un período de carencia de siete días. A partir del octavo día, se recibe una prestación que depende de la situación del afiliado y es equivalente a la de las personas dependientes: 42,91 euros si cohabita sin personas a su cargo; 55,95 euros si está soltera; y 70,26 euros si tiene personas a su cargo. Nuevamente, si la incapacidad supera el año, se trata como invalidez. Cabe señalar que las prestaciones por incapacidad temporal no se encuentran sujetas al pago de cotizaciones.

La situación de la cobertura de la invalidez, entendida como una incapacidad permanente, sigue un tratamiento similar a la temporal, si bien requiere que, como consecuencia de una condición de salud, no puedan obtenerse ingresos superiores a un tercio de los que recibiría una persona trabajadora del mismo tipo y capacitación. Nuevamente, para las personas trabajadoras dependientes, las prestaciones corresponderán a un

⁸⁰ "En el caso de las personas trabajadoras calificadas como obreras, el subsidio comienza a cubrir a partir de la segunda semana de incapacidad."

porcentaje de la remuneración: 65% para quienes tienen dependientes; 55% para solteros sin dependientes; y 40% para quienes cohabitan sin dependientes. Esta prestación sí está sujeta a cotizaciones, al menos para materias sanitarias (3,55%). En el caso de los autónomos, las prestaciones por invalidez corresponden a una extensión de aquellas por incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal deriva de un riesgo del trabajo, la prestación dependerá de si es o no posible retornar de inmediato al trabajo. De no ser posible la incapacidad temporal total, la prestación será del 90% de las rentas del año previo calculadas por día. En caso contrario, cuando se trata de incapacidad temporal parcial, la prestación es la diferencia entre las rentas al momento de la contingencia y las obtenidas en el empleo parcial. En el caso de las incapacidades permanentes, la prestación se calculará considerando el grado de incapacidad como porcentaje multiplicado por la remuneración del año previo. Si es inferior al 5%, la prestación corresponderá al 50% del resultado; entre el 5% y 9%, al 75%, y a partir del 10%, al total. El capital resultante será transformado en una renta vitalicia.

El resumen de los datos previamente presentados se expone en la **tabla 10**.

Tabla 10. Elementos relevantes de las prestaciones en Bélgica

Concepto	Incapacidad temporal común	Incapacidad temporal laboral	Invalidez común	Invalidez laboral	Vejez
Base de cálculo	Salario bruto del último día del cuatrimestre natural anterior a la materialización del riesgo	Monto diario del promedio de ingresos anuales del año previo	Remuneración por la cual se cotizó	Monto diario del promedio de ingresos anuales del año previo, multiplicado por el grado de incapacidad	Promedio de los salarios por los que se cotizó cada año, dividido por 45

Prestación	60% del salario dejado de percibir, con topes. Personas independientes; montos fijos. No cotizable	90% de la base (total) o diferencia entre la base y el ingreso del empleo parcial	65%, 55% o 40%, según la situación de la persona trabajadora. Cotiza para salud	50%, 75% o 100% de la base de cálculo, según el grado de incapacidad	75% de la base para personas casadas con cónyuge a cargo; 60% para solteras o casadas sin cónyuge a cargo
-------------------	--	---	---	--	---

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva.

Finalmente, en lo que respecta a las pensiones de vejez, los regímenes para quienes trabajan como personas dependientes o autónomas presentan similitudes. Ambos requieren la misma edad de jubilación básica —65 años, en proceso de aumento a 66— y utilizan parámetros de cálculo equivalentes. En concreto, se considera la duración de la carrera, contemplando tanto los periodos de aportación efectiva como los periodos asimilados, tales como los correspondientes a cesantía, enfermedad, invalidez o servicio militar, entre otros.

El salario de referencia puede ser el efectivamente percibido, el correspondiente a los periodos asimilados o uno de carácter estándar en los casos en que se desconozca el monto real⁸¹. A estos valores se aplica el reajuste respectivo, considerando además la situación de la persona que se jubila: se distingue entre personas solteras o casadas sin cónyuge a cargo y aquellas casadas con cónyuge a cargo. Así, la pensión corresponde al 75% del promedio de ingresos de los 45 años que comprende una carrera completa para estas últimas, y al 60% para las primeras.

⁸¹ Todo con un tope que, en 2024, alcanzó los 63,944.74 euros anuales.

Chile

Al operar con un modelo de administración dispersa, los mecanismos de cálculo de prestaciones tienden a mostrar variaciones asociadas con la época en la que fueron establecidos. En el caso de los sistemas de salud, la prestación contributiva más inmediata corresponde al subsidio por incapacidad laboral (SIL), destinado a reemplazar los ingresos que la persona trabajadora deja de percibir como consecuencia de su estado de salud.

Regulado por el *Decreto con Fuerza de Ley N.º 44*, de 1978⁸², este subsidio utiliza como base de cálculo la **remuneración neta**, entendida como la remuneración imponible⁸³ menos las cotizaciones e impuestos correspondientes. En caso de remuneraciones variables, se recurre al promedio de los tres meses previos a la contingencia. Al tratarse de una prestación que se devenga diariamente, es necesario obtener el valor por día, para lo cual se divide el monto mensual por 30.

El SIL es una prestación que coexiste en el régimen de salud común y en el de riesgos profesionales, con idénticas bases de cálculo, aunque con requisitos diferenciados. Así, en salud común se exige un período mínimo de afiliación y cotización de seis y tres meses para personas trabajadoras dependientes, y el doble para quienes laboran de forma independiente⁸⁴.

En el caso de los riesgos profesionales, no se exige un período previo, dado que se trata de obligaciones del empleador. La prestación de salud común tiene un período de carencia de tres días cuando el reposo indicado es de diez días o menos, requisito que no se exige en los riesgos profesionales. No obstante, en este último caso la duración máxima del subsidio se encuentra limitada a 52 semanas, renovables por otras 52

⁸² Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s. f.). *Decreto con Fuerza de Ley N.º 44, de 1978*. <https://bcn.cl/2al23>

⁸³ Remuneración total antes de realizar descuentos de cualquier naturaleza, hasta el tope establecido por el sistema.

⁸⁴ No obstante, al cotizar de manera anual, este requisito se vuelve irrelevante en el caso de las personas trabajadoras independientes.

cuando se presume la invalidez. En salud común no existe una limitación de duración, sin perjuicio de la facultad de la entidad previsional de salud a la que esté afiliada la persona de solicitar una declaración de invalidez.

Además del SIL, el sistema de riesgos del trabajo contempla prestaciones en caso de pérdida permanente de la capacidad de trabajo, es decir, invalidez. Estas prestaciones siguen un modelo de beneficio definido, cuya base de cálculo corresponde al **sueldo base mensual**⁸⁵, equivalente a la remuneración imponible promedio de los seis meses anteriores a la contingencia, excluidos los subsidios. Si faltan cotizaciones en alguno de los meses considerados, se utilizarán solo aquellos con aportes. En caso de que no exista ninguno, se utilizará el monto indicado en el contrato de trabajo.

Dependiendo del nivel de invalidez, la prestación consistirá en una cierta cantidad de sueldos base, a modo de indemnización, o un porcentaje del mismo, con porcentajes de 35%, 70% o 100% como pensión hasta alcanzar la edad legal de jubilación. Estas prestaciones por invalidez, a su vez, servirán como base de cálculo para las prestaciones por sobrevivencia de personas trabajadoras pasivas. En caso de fallecimiento de una persona afiliada activa, se utilizará el monto que le hubiera correspondido por una pensión de invalidez total, equivalente al 70% del sueldo base mensual.

Las restantes prestaciones contributivas pertenecen al sistema de pensiones, el cual se superpone con el de riesgos del trabajo en materia de invalidez y sobrevivencia, aplicándose uno u otro régimen según la causa de la invalidez. Al tratarse de un sistema de contribución definida, las prestaciones del sistema de pensiones dependen de los recursos acumulados en la cuenta individual al momento de producirse la contingencia, las condiciones personales —como edad, sexo o situación familiar—, la modalidad de retiro (sea esta programada, renta vitalicia o una combinación de ambas), y las fuentes de financiamiento involucradas.

⁸⁵ Ley N.º 16.744, artículo 26. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://bcn.cl/24k96>

El monto concreto de la prestación se obtiene al dividir el capital acumulado por el o la beneficiaria entre el factor denominado **Capital Necesario Unitario (CNU)**, que representa el valor presente necesario para pagar una unidad de pensión a la persona afiliada, así como las pensiones de sobrevivencia que pudieran generarse tras su fallecimiento. Por ello, la edad de acceso a las prestaciones, la existencia o no de beneficiarios de sobrevivencia, y el carácter de estos, inciden en el valor del CNU. El componente etario, a su vez, se vincula con las tablas de mortalidad vigentes para determinar el valor correspondiente.

De este modo, el CNU para la persona afiliada pensionada se define mediante la siguiente fórmula:

$$CNU = \left[\sum_{t=0}^w \left(\frac{l_{x+t}}{l_x(1+i_t)^t} \right) - \frac{11}{24} \right]$$

Donde:

- x = edad de la persona afiliada pensionada al momento del cálculo.
- w = número de años que puede recorrer la persona afiliada según la tabla de mortalidad correspondiente ($110 - x$).
- l_x = número de personas vivas a la edad x , según las tablas de mortalidad.
- i_t = tasa de interés para el cálculo de la pensión en el período t .

El mecanismo de generación de las prestaciones por invalidez y sobrevivencia varía, ya que se trata de prestaciones de beneficio definido, equivalentes a porcentajes del 50% y 70% del **ingreso base**, respectivamente. Este ingreso base se calcula dividiendo por 120 la suma de las remuneraciones o rentas imponibles de los últimos diez años previos a la contingencia. Si el período de afiliación es inferior a diez años, dicha suma se divide por el número de meses transcurridos desde la afiliación.

Con el objetivo de alcanzar estos niveles de prestaciones, las personas afiliadas pueden contar con el financiamiento de un Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), que permite completar el capital necesario para complementar la cuenta individual y alcanzar el monto correspondiente a la prestación. El resumen de los datos previamente presentados se expone en la **tabla 11**.

Tabla 11. Elementos relevantes de las prestaciones en Chile

Concepto	Incapacidad temporal común	Incapacidad temporal laboral	Invalidez común	Invalidez laboral	Vejez
Base de cálculo	Remuneración imponible, menos cotizaciones e impuestos, dividida por 30	Remuneración imponible, menos cotizaciones e impuestos, dividida por 30	Promedio de remuneraciones o rentas de los diez años anteriores	Remuneración promedio de los seis meses previos a la contingencia	No existe una base de cálculo propiamente. Se utiliza el saldo acumulado para aplicar la fórmula correspondiente de determinación de la prestación
Prestación	100% de la base de cálculo diaria. Cotizable, pero pagada por la administradora	100% de la base de cálculo diaria	50% o 70% de la base, según el tipo de invalidez y la disponibilidad de recursos	35%, 70% o 100% de la base de cálculo, según el tipo de invalidez	Se calcula dividiendo el saldo acumulado por un factor actuarial que considera la expectativa de vida (de la persona causante y de posibles beneficiarios) y la tasa de interés utilizada para el cálculo de las pensiones

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva.

Croacia

El acceso a las prestaciones por incapacidad temporal es similar para quienes trabajan de forma dependiente e independiente. Además, se requiere la correspondiente certificación médica y un período mínimo de afiliación de nueve meses consecutivos o doce no consecutivos en un lapso de dos años.

La diferencia de cobertura entre ambos tipos de trabajadoras y trabajadores se produce al momento de recibir la prestación, ya que esta se entrega una vez expirado un lapso de 42 días, durante el cual el pago de las remuneraciones corre por cuenta del empleador y, por consecuencia, opera como período de carencia para el trabajador independiente. En el caso de trabajadores inválidos, el período se reduce a solo siete días.

El monto concreto de la prestación se calcula sobre una base conformada por los salarios netos líquidos de los seis meses anteriores a la contingencia, considerando los periodos sin aportes. Sobre dicha base se pagará un 70%, sin perjuicio de acuerdos colectivos que permitan un pago superior. Si la incapacidad es derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el monto se incrementa al 100% de la base. El beneficio está sujeto a topes mínimos de 110 euros por mes, aplicable especialmente en situaciones de bases de cálculo incompletas, así como a un tope superior de 565 euros por mes, correspondiente a los pagos por parte del seguro de salud croata.

La prestación no tiene una duración máxima, pero después de 12 meses puede solicitarse una calificación de invalidez. Si la prestación se mantiene por más de 18 meses con el mismo diagnóstico, su monto se reduce en un 50%.

Las prestaciones por invalidez y vejez siguen un modelo común de cálculo, al operar sobre bases iguales. Para optar a una pensión de invalidez, es necesario sufrir una pérdida de capacidad —es decir, una reducción funcional de al menos el 50%. Si la pérdida es total, se genera una pensión general de invalidez; en caso contrario, se accede a una pensión parcial.

En ambos casos, existe un período mínimo de aportes equivalente a un tercio de la vida laboral, que se entiende iniciada a los 20 años de edad para la población en general; a los 23 años para quienes tienen estudios postsecundarios; o a los 26 años para quienes tienen estudios universitarios. Si la persona afiliada es menor de 30 años, solo se exige un año de afiliación, y si es menor de 35, dos años.

Por su parte, para acceder a las prestaciones de vejez solo se requiere el cumplimiento de la edad legal: 65 años para hombres y 63,5 para mujeres, junto con 15 años de afiliación.

El cálculo concreto de los beneficios opera sobre bases comunes. Al tratarse de una combinación de sistemas de capitalización y reparto, se consideran los mecanismos de cálculo de ambos. En lo que respecta al sistema de capitalización, la prestación no guarda relación con el salario, sino que depende de los recursos acumulados, la expectativa de vida y las personas vinculadas, como es habitual en estos modelos. El sistema de reparto, en tanto, corresponde a un sistema por puntos de contribución definida, donde los puntos acumulados se obtienen según la base de aportes realizados en relación con el salario promedio del país en un año determinado, de forma que un salario promedio anual equivale a un punto.

Para conocer los puntos al momento de acceder a las prestaciones por invalidez o vejez, se promedian los puntos obtenidos en los años de aportes y su resultado se multiplica por el período de aportes. Los puntos así determinados se multiplican por un factor establecido por el Estado dos veces al año. En enero de 2024, el valor de un punto de pensión fue de 12.26 euros⁸⁶. En el caso de pensiones parciales, el monto de la pensión se reduce al 80% del total y, en caso de mantener actividades laborales, a un 50% si el origen fue común o a un 66.67% si fue laboral. El resumen de los datos previamente presentados se expone en la **tabla 12**.

⁸⁶ <https://narodne-novine.nn.hr/eli/sluzbeni/2024/25/pdf>

Tabla 12. Elementos relevantes de las prestaciones en Croacia

Concepto	Incapacidad temporal común	Incapacidad temporal laboral	Invalidez común	Invalidez laboral	Vejez
Base de cálculo	Salarios líquidos de los seis meses previos, incluyendo aquellos sin aportes	Salarios líquidos de los seis meses previos, incluyendo aquellos sin aportes	Igual que en vejez	Igual que en vejez	Puntos acumulados. El salario anual del individuo se relaciona con el salario promedio anual nacional de todas las personas empleadas. El resultado es un punto de valor por cada año de historia laboral
Prestación	70% de la base	100% de la base	100%, 80% o 50% de la conversión de puntos	100%, 80% o 66.67% de la conversión de puntos	100% de la conversión de puntos

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva.

España

Uno de los beneficios del modelo concentrado presente en España es la existencia de una base de cálculo común para la mayoría de las prestaciones, compuesta por el monto por el cual se realizaron las cotizaciones, de uno o múltiples empleos, hasta alcanzar un tope fijado anualmente. Las prestaciones de sobrevivencia utilizan una base diferente, ya que representan la sustitución de ingresos del afiliado fallecido, por lo que se distinguirá si estaba o no recibiendo prestaciones, caso en el cual se utilizarán las bases de aquella.

En el caso de las prestaciones por incapacidad temporal, el tratamiento es común, independiente de si el origen de la prestación fue o no profesional, contando con una duración máxima de 365 días, prorrogables por otros ciento ochenta⁸⁷. Con todo, las enfermedades profesionales tienen un tratamiento particular, en cuanto reconocen incapacidad temporal por los periodos de observación en que se prescriba baja, con un tope de ciento ochenta días, prorrogable por igual periodo. Desde el punto de vista económico, la prestación consiste en un porcentaje de la base reguladora correspondiente a los montos por los que se haya cotizado, hasta el tope de 4.750,50 euros al mes para 2024. Para las prestaciones de fuente común, la base reguladora se calcula diariamente a partir de los montos por los cuales se cotizó.

En el caso de prestaciones de fuente laboral, se añade el promedio diario de las horas extraordinarias del año previo. El porcentaje de la base depende de la duración de la incapacidad: 0% los tres primeros días (carencia); 60% del cuarto al vigésimo; y 75% a partir del vigésimo primero. Si la fuente de la incapacidad es laboral, se recibe el 75% de la base a partir del nacimiento del derecho, sin carencia ni graduación.

La situación de la incapacidad permanente funciona sobre la misma base reguladora, para lo cual se distinguen cuatro categorías de incapacidad: parcial, total, absoluta y gran invalidez. En función del grado de reducción de capacidad de trabajo, se considera: más de 33% de reducción de la capacidad para la profesión habitual, pero sin inhabilitarla; inhabilitación para las actividades de la profesión habitual; inhabilitación para toda profesión u oficio; y necesidad de apoyo de terceros para actividades esenciales de la vida.

En el caso de la incapacidad parcial, la prestación es equivalente a 24 bases reguladoras; en la incapacidad total, la regla general corresponde a un 55% de la base reguladora, que puede incrementarse en un 20% para las personas mayores de 55 años o entre un 30% y 50% si la fuente es

⁸⁷ Artículo 169.

laboral, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones de la persona trabajadora.

La incapacidad absoluta equivale a un 100% de la base reguladora, con igual posibilidad de aumento por una fuente laboral; y en caso de gran invalidez se agrega un complemento de al menos el 45% de la pensión del trabajador.

La situación de las pensiones es más compleja. Por una parte, no se utiliza la base reguladora común, sino que se requiere la determinación de una base propia, generada a partir de las bases de cotización de los últimos trescientos meses, dividida por 350. Sin embargo, deben realizarse dos operaciones adicionales: la actualización de los valores de las cotizaciones conforme a la variación de los precios según el Índice de Precios al Consumidor (IPC), con excepción de las correspondientes a los 24 meses inmediatamente anteriores; y la integración de las lagunas por los periodos sin obligación de cotizar. Para ello, las primeras 48 mensualidades sin aportes se integran con la base mínima de cotización, y las restantes con el 50% de dicha base.

Una vez determinada la base, se le aplica un porcentaje conforme al periodo de aportes realizados: 50% por los primeros quince años; 0.21% por cada mes adicional hasta 49; y 0.19% por hasta 209 meses restantes, alcanzando un 100% de la base con 36 años y 6 meses de aportes. Al monto así calculado se le aplica un factor de sostenibilidad, cuya aplicación ha sido postergada, existiendo actualmente un proceso de ajuste en los montos de los beneficios. El resumen de los datos previamente presentados se expone en la **tabla 13**.

Tabla 13. Elementos relevantes de las prestaciones en España

Concepto	Incapacidad temporal común	Incapacidad temporal laboral	Invalidez común	Invalidez laboral	Vejez
Base de cálculo	Monto por el cual se cotizó	Monto por el cual se cotizó, más horas extraordinarias del año previo	Monto por el cual se cotizó	Igual que invalidez común	Base de cotizaciones de los últimos 300 meses dividida por 350. Los montos deben actualizarse, salvo las últimas 24. Las lagunas se rellenan con la cotización mínima o el 50% de su valor
Prestación	60% a 75% de la base, según duración	75% de la base	24 bases reguladoras; 55% a 100% de la base reguladora más aumentos por causa	Igual que invalidez común, pero con aumentos superiores	50% de la base por los primeros 15 años; 0.21% por mes adicional hasta 49; 0.19% por mes hasta los 209 restantes (100% después de 36 años y 6 meses de cotización)

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva.

Italia

La situación de las prestaciones por incapacidad temporal en la regulación italiana es particularmente directa, al carecer de requisitos específicos de afiliación y cotización para las personas trabajadoras dependientes. En el caso de quienes trabajan de manera independiente, la cobertura se

encuentra limitada a aquellas personas cubiertas por regímenes de pensiones separados. En estos casos, se exige haber realizado al menos un mes de cotizaciones en los doce meses previos a la contingencia, y contar con ingresos anuales, en el año anterior, no superiores al 70% del ingreso máximo pensionable⁸⁸.

El monto de la prestación exige distinguir entre la imposibilidad de trabajar y la necesidad de hospitalización. En el caso de las personas trabajadoras dependientes, los primeros tres días no se pagan, salvo en casos de tuberculosis, y sin perjuicio de los acuerdos que puedan existir con la persona empleadora. La regla general establece que el monto a pagar corresponde a un porcentaje del valor diario de la remuneración promedio del mes anterior a la contingencia: 50% para los primeros 20 días y 66.66% a partir del día 21. Si la contingencia ocurre con posterioridad al despido, pero dentro de los 60 días siguientes, se puede acceder a dos tercios (2/3) de la prestación. En caso de hospitalización, el monto a pagar equivale a dos quintos (2/5) del subsidio regular, a menos que la persona beneficiaria tenga personas a su cargo, en cuyo caso se accede al monto total.

Para quienes trabajan de forma independiente y están cubiertas por los regímenes correspondientes, la prestación se calcula como un porcentaje de la cotización sobre el ingreso máximo pensionable (327.80 euros). El porcentaje depende de la cantidad de meses con aportes por dicho monto durante los doce meses anteriores, con posibilidades de 8%, 12% o 16%, según se haya cotizado por cuatro, ocho o doce meses, respectivamente. En caso de hospitalización, la prestación se duplica. La duración máxima del beneficio es de 180 días.

Las incapacidades permanentes están cubiertas por el sistema de pensiones, que opera bajo un modelo nocional. En este marco, se reconocen dos grados de invalidez según la pérdida de capacidad para realizar

⁸⁸ El ingreso máximo pensionable en 2024 fue de 119,650 euros. En consecuencia, el tope aplicable es de 83,755 euros (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale [INPS], 2024).

actividades cotidianas: entre un 66% y un 99% da lugar a la asignación de invalidez, mientras que una pérdida del 100% da derecho a la pensión de invalidez. El acceso a estas prestaciones requiere entre tres y cinco años de aportes, dependiendo de la fecha de afiliación.

Al tratarse de un sistema nocional, la cuantía de la prestación dependerá de las aportaciones realizadas, de la variación del producto interno bruto (PIB) en los últimos cinco años —que determina la rentabilidad nocional—, y de un coeficiente actuarial basado en la expectativa de vida.

La situación de las incapacidades e invalideces derivadas de riesgos laborales es particularmente compleja, ya que la determinación de las prestaciones no sigue una fórmula unificada, sino que depende de la interacción de tres tablas diferentes para valorar el daño. Estas corresponden a: la compensación del daño biológico (no relacionado con el trabajo), una tabla de discapacidades y su impacto en la capacidad laboral —que incluye alrededor de 400 casos—, y una tabla de coeficientes de mortalidad, utilizada para convertir las prestaciones en rentas vitalicias en casos de pérdida de capacidad laboral superior al 16%.

Finalmente, las prestaciones por vejez corresponden a un modelo nocional, es decir, de contribución definida, pero con un esquema financiero de reparto. El acceso a estas prestaciones requiere haber cumplido 67 años; sin embargo, para quienes ingresaron directamente al esquema nocional en 1996, la edad mínima es de 71 años y tres meses. Junto con el requisito etario, se exige un periodo mínimo de aportaciones de 20 años.

El monto específico de la pensión dependerá de la acumulación de recursos en la cuenta nocional, su rentabilidad virtual —calculada como la variación promedio del producto interno bruto (PIB) de los cinco años previos, por cada año— y del coeficiente de conversión, que está relacionado con la expectativa de vida.

El resumen de los datos previamente expuestos se presenta en la **tabla 14**.

Tabla 14. Elementos relevantes de las prestaciones en Italia

Concepto	Incapacidad temporal común	Incapacidad temporal laboral	Invalidez común	Invalidez laboral	Vejez
Base de cálculo	Remuneración del mes anterior dividida por 30 para personas trabajadoras dependientes; monto máximo pensionable para independientes	En función de la intersección de tres bases de cálculo: la Tabla de compensación del daño biológico, la Tabla de discapacidades y la Tabla de coeficientes de mortalidad	Fondos nocionales	Fondos nocionales	Promedio de los salarios para distintos horizontes temporales (últimos 5 años, entre los últimos 5 y 10 años, o toda la vida laboral), dependiendo del momento y la cantidad de cotizaciones
Prestación	50% a 66.6% de la base para personas dependientes; 8%, 12% o 16% de la base según la cantidad de meses cotizados al monto máximo en los doce meses anteriores para independientes	En función de la intersección de tres bases de cálculo: la Tabla de compensación del daño biológico, la Tabla de discapacidades y la Tabla de coeficientes de mortalidad	Igual que vejez	Igual que vejez	Multiplicación del monto total de la contribución por un coeficiente de transformación, el cual varía según la edad y aumenta gradualmente conforme a la esperanza de vida

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva.

Portugal

Portugal cuenta con un régimen unificado de seguridad social que adquiere complejidad al establecer la incompatibilidad de algunas prestaciones entre sí, lo cual obliga a considerar esta particularidad.

En el caso de las prestaciones por incapacidad temporal, como es habitual, se distingue entre aquellas de origen común y las derivadas de causas laborales. En el primer caso, la prestación económica puede ser recibida tanto por personas trabajadoras dependientes como independientes, siempre que cumplan con los requisitos de acceso, pero resulta incompatible con las pensiones de vejez e invalidez.

Los requisitos de acceso al subsidio son similares a los ya revisados: presentar una afección a la salud que impida trabajar, debidamente certificada; cumplir con un periodo mínimo de cotizaciones —plazo de garantía— y haber trabajado un tiempo previo a la contingencia —plazo de profesionalidad—. El plazo de garantía exigido es de seis meses, incluyendo el mes en que ocurrió la contingencia, y puede considerarse la afiliación a regímenes extranjeros que otorguen la prestación. Por su parte, el plazo de profesionalidad requiere 12 días de trabajo en los primeros cuatro meses de los últimos seis, incluyendo el mes de la contingencia. Es relevante señalar que si se produce un periodo sin aportes equivalente, para acceder nuevamente al subsidio será necesario completar nuevos periodos de trabajo y cotización.

El monto de la prestación corresponde a un porcentaje de la remuneración de referencia, el cual depende de la duración de la incapacidad: 55% hasta 30 días; 60% entre 31 y 90 días; 70% entre 91 y 365 días; y 75% a partir del día 366⁸⁹. Estos porcentajes están sujetos a un mínimo del 30% del valor diario del Índice de Apoyo Social (IAS)⁹⁰ o del 100% de la remuneración de referencia si esta fuera menor, así como a un tope máximo, correspondiente al valor líquido de dicha remuneración, es decir, descontadas las cotizaciones e impuestos. La remuneración de referencia se calcula como el promedio de los salarios cotizados en los seis meses más antiguos de los últimos ocho, excluyendo los subsidios. En el caso de

⁸⁹ La duración máxima del subsidio varía según el tipo de persona trabajadora: hasta 1.095 días para quienes trabajan de forma dependiente y solo 365 días para quienes lo hacen de manera independiente.

⁹⁰ El valor diario mínimo del subsidio es de 5,09 euros. El Índice de Apoyo Social (IAS) para 2024 fue de 509,26 euros.

enfermedades profesionales, el acceso al subsidio requiere estar al día en el pago de las cotizaciones o, para quienes trabajan por cuenta propia, haber realizado al menos tres meses de aportes.

El monto de la prestación dependerá del grado de incapacidad, que puede ser absoluto o parcial. En el primer caso, la prestación será del 70% de la remuneración de referencia durante los primeros 12 meses y del 75% a partir de entonces. En el caso de la incapacidad parcial, el porcentaje es del 70% con independencia de la duración. A diferencia del subsidio por causa común, las prestaciones derivadas de causas laborales utilizan como remuneración de referencia el ingreso anual percibido, incluyendo pagos estacionales como vacaciones y gratificaciones de Navidad.

En los casos de incapacidad permanente, la prestación correspondiente es la pensión de invalidez, disponible tanto para personas trabajadoras dependientes como independientes⁹¹. Esta pensión contempla tres situaciones: invalidez absoluta, que corresponde a la incapacidad permanente para todo tipo de trabajo; invalidez relativa, aplicable cuando la persona no puede desempeñar su actividad habitual y no puede obtener un salario superior a un tercio del que percibía regularmente, ni más del 50% en un periodo de tres años; y baja médica por enfermedad de duración superior a 1,095 días.

Además de la respectiva calificación de la invalidez, debe cumplirse un periodo mínimo de aportes (plazo de garantía), variable según el tipo de invalidez: tres años para la invalidez absoluta y cinco para la relativa. La baja médica prolongada se rige por los mismos requisitos de acceso que el subsidio por incapacidad temporal, por lo que no aplica un plazo de garantía adicional.

⁹¹ El sistema portugués contempla ciertos casos de afiliación voluntaria. Cabe destacar que las personas afiliadas en esta modalidad tienen acceso a la pensión por invalidez absoluta, pero no a la relativa.

Las pensiones de invalidez son incompatibles con los subsidios por incapacidad y con las prestaciones por desempleo, aunque admiten una compatibilidad limitada con ingresos laborales en el caso de la invalidez relativa. Esta compatibilidad permite percibir hasta el 100% de la remuneración de referencia utilizada para calcular la pensión, si los ingresos provienen de la misma profesión que se ejercía previamente. Si se trata de una actividad diferente, el ingreso compatible se calcula en función de los años trabajados bajo esta modalidad: 200% el primer año y 133% a partir del cuarto año en adelante.

La diferencia entre las pensiones por invalidez absoluta y relativa también se manifiesta en los montos mínimos aplicables. Para la invalidez absoluta, el monto mínimo equivale al de una invalidez relativa con 40 años de aportes. En el caso de la invalidez relativa, el monto depende de los años de cotización (véase **tabla 15**).

Tabla 15. Monto de la pensión por invalidez relativa en Portugal

Años de aportes	Monto (€)
Menos de 15 años	319.49
De 15 a 20 años	335.15
De 21 a 30 años	369.83
31 años o más	462.28

***Fuente:** elaboración propia con base en Guía práctica de pensión de invalidez del Instituto de Seguridad Social de Portugal.*

Para las prestaciones por vejez, el monto concreto de las pensiones depende de la fecha de afiliación, dado que actualmente existe un proceso

de transición. Las siguientes reglas aplican a quienes se afiliaron a partir de 2002, en cuyo caso la pensión se calcula en función de los aportes realizados durante 40 años. La base de cálculo corresponde a las remuneraciones sobre las cuales se cotizó, divididas por el resultado de multiplicar el periodo de aportes —hasta un máximo de 40 años— por 14.

Si se cuenta con menos de 20 años de aportes, el monto de la prestación será equivalente al 2% de la base previamente calculada, multiplicada por el número de años de aportes. En caso de tener más de 20 años de aportes, la situación se torna más compleja, ya que también dependerá de si la base de cálculo superó o no determinados umbrales del Índice de Apoyo Social (IAS), conforme a la **tabla 16**.

Tabla 16. Cálculo de la pensión de vejez en Portugal para personas con más de 20 años de aportes

Si la remuneración de referencia es:	La pensión es igual a:
Igual o inferior a 1.1 IAS	$RR \times 2.3\% \times n$
Superior a 1.1 IAS e igual o inferior a 2 IAS	$(1.1 \text{ IAS} \times 2.3\% \times n) + [(RR - 1.1 \text{ IAS}) \times 2.25\% \times n]$
Superior a 2 IAS e igual o inferior a 4 IAS	$(1.1 \text{ IAS} \times 2.3\% \times n) + (0.9 \text{ IAS} \times 2.25\% \times n) + [(RR - 2 \text{ IAS}) \times 2.2\% \times n]$
Superior a 4 IAS e igual o inferior a 8 IAS	$(1.1 \text{ IAS} \times 2.3\% \times n) + (0.9 \text{ IAS} \times 2.25\% \times n) + (2 \text{ IAS} \times 2.2\% \times n) + [(RR - 4 \text{ IAS}) \times 2.1\% \times n]$

Superior a 8 IAS	$(1.1 \text{ IAS} \times 2.3\% \times n) + (0.9 \text{ IAS} \times 2.25\% \times n) + (2 \text{ IAS} \times 2.2\% \times n) + (4 \text{ IAS} \times 2.1\% \times n) + ((RR - 8 \text{ IAS}) \times 2\% \times n)$
------------------	---

Nota: IAS: Índice de Apoyo Social; RR: remuneración de referencia; n: número de años de aportes.

Fuente: elaboración propia con base en Guía práctica de pensión de vejez, Instituto de Seguridad Social, Portugal.

En el caso de las pensiones de vejez, el sistema de cálculo es idéntico al de las pensiones de invalidez para personas afiliadas a partir de 2002 y considerando una pensión regular. El resumen de los datos previamente presentados se expone en la **tabla 17**.

Tabla 17. Elementos relevantes de las prestaciones en Portugal

Concepto	Incapacidad temporal común	Incapacidad temporal laboral	Invalidez común	Invalidez laboral	Vejez
Base de cálculo	Promedio de remuneración líquida de los seis meses más antiguos de los últimos ocho	Promedio de ingresos anuales	Como vejez	Como vejez	Ingresos mensuales medios de todos los años de cotización durante un periodo limitado a 40 años. En caso de periodo mayor, se consideran los 40 salarios más altos

Prestación	55% a 75% de la base	70% a 75% de la base	Como vejez	Como vejez	Hasta 20 años de cotización: 2% de la base por el número de años de cotización. Más de 20 años de cotización: a determinados tramos de base (entre 11 y 8 veces o más el Índice de Apoyo Social de referencia) se aplican tasas de reducción que varían entre 2.3% y 2%
------------	----------------------	----------------------	------------	------------	---

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva.

2.4. Conclusiones de la comparación

Dado que el trabajo en plataformas puede ser realizado tanto por quienes trabajan como dependientes como por quienes lo hacen como independientes, no resulta sorprendente que no cuente con un régimen particular de incorporación a la seguridad social, dependiendo esta de la capacidad de los regímenes de cada país para admitir ambos tipos de trabajadoras y trabajadores. Si consideramos que la seguridad social moderna nace para atender la cobertura de las personas trabajadoras dependientes, el problema se reduce a la cobertura de las independientes y los independientes, así como a las situaciones de multiempleo, caso este último de particular importancia para el trabajo en plataformas, el cual puede ser realizado de manera complementaria a otras actividades.

Si bien todos los países analizados admiten en mayor o menor medida a trabajadoras y trabajadores independientes en sus sistemas de seguridad social, las diferentes condiciones de acceso, cobertura y cálculo de prestaciones dan cuenta de la complejidad de su incorporación, la cual requiere ajustar los mecanismos existentes o crear regulaciones propias para balancear derechos y obligaciones.

En esta línea, encontramos los montos de cotizaciones, las bases de aportación y la periodicidad de las cotizaciones. Por regla general, las personas trabajadoras independientes tienen un menor nivel de cotizaciones, lo que refleja un nivel de cobertura de contingencias sociales disminuido, toda vez que suele excluirse la cobertura por cesantía, salvo circunstancias especiales, como ocurre en Portugal respecto a las personas autónomas económicamente dependientes.

La diferencia más notable se observa en la periodicidad de pago de los aportes, toda vez que las personas trabajadoras independientes están sujetas a una mayor variación de ingresos y, en algunas actividades, a una fuerte estacionalidad. Para ajustar esta variable, los periodos de aportes son superiores a un mes, destacando aquellos sistemas con pagos cada tres meses basados en estimaciones, que además se apoyan en la reliquidación anual de los valores para obtener el mejor ajuste de ingresos y cotizaciones.

Se identifican dos excepciones en Chile y Bélgica. El primero, por utilizar un sistema de cobertura diferida respecto al periodo de ingresos, donde las cotizaciones se pagan sobre los ingresos del año previo para obtener cobertura hasta el año siguiente, con la posibilidad de generar coberturas duplicadas si la persona independiente altera su régimen laboral. Bélgica, en tanto, extiende el pago trimestral a las personas trabajadoras dependientes, no obstante requerir anticipos mensuales por parte de los empleadores, utilizando como base de cálculo de las personas independientes los ingresos de los tres años previos, lo que obliga a operar sobre bases presuntas durante los primeros tres años de cobertura.

Desde la perspectiva del trabajo en plataformas, el tema más relevante corresponde a las bases de cálculo. Dado que las prestaciones de seguridad social tienen por objetivo reemplazar los ingresos que se pierden por la contingencia social, la base de cálculo de cotizaciones debería reflejar lo más cercanamente posible la ganancia que obtiene la persona trabajadora de su actividad. En el caso de las personas trabajadoras independientes, dependiendo de la actividad que realicen, pueden verse implicados una mayor o menor proporción de gastos de la actividad, de forma que las rentas recibidas no necesariamente correspondan a la ganancia del trabajo.

En el caso de las personas trabajadoras de plataforma, ello se reflejará en los gastos de mantención y funcionamiento de sus herramientas de trabajo, particularmente notables en quienes operan con vehículos. Por esta situación, varios países reconocen una base de cálculo de cotizaciones inferior al total de los ingresos, ya sea mediante una presunción de gastos, como ocurre en Chile y Portugal, o permitiendo la acreditación de los gastos, como es el caso de Bélgica. Estas medidas pueden combinarse para generar un ajuste óptimo de las bases de cálculo de cotizaciones, las cuales posteriormente se reflejarán en las bases de las prestaciones.

Otro rasgo interesante observado en los países analizados son los mecanismos de adecuación en caso de multiplicidad de empleos con diferentes características. Si bien un tratamiento igualitario parecería la mejor opción, lo cierto es que no es común que más de una actividad laboral tenga el carácter de principal, siendo una de ellas una actividad ocasional, de ingresos relativamente bajos o esporádicos, lo que puede dificultar la generación de prestaciones por incumplimiento de los requisitos de acceso. Para dar solución a estas situaciones, encontramos exenciones a la cotización en caso de ingresos especialmente bajos, manteniéndose la cobertura del trabajo principal para la mayoría de las contingencias o, alternativamente, la utilización de montos de cotización reducidos, lo que aminora igualmente el desincentivo a la formalidad de las personas independientes ocasionales.

En lo que respecta a los mecanismos de cálculo de las prestaciones, una primera consideración corresponde a las condiciones de acceso, donde las personas trabajadoras independientes suelen estar sujetas a condiciones más restrictivas, tales como periodos más extensos de afiliación, lo que da cuenta del problema de control que suponen para los modelos clásicos basados en el trabajo dependiente. Con todo, existen patrones comunes en la operación de las prestaciones, donde aquellas de fuente laboral tienen condiciones de acceso más benignas o montos de prestaciones más altos que las prestaciones de fuente común.

Las bases de cálculo de las prestaciones y el monto de las mismas presentan una relación peculiar conectada con la estructuración del régimen de cada país. Tal como se dijo a propósito de las cotizaciones, las bases de cálculo deberían representar lo más fielmente posible los ingresos que la persona trabajadora pierde por la contingencia. De esta manera, idealmente la prestación debería corresponder al 100% de la remuneración. Pero atendiendo a que la remuneración está sujeta a descuentos correspondientes tanto a cotizaciones como a impuestos, la pérdida que experimente la persona trabajadora puede ser inferior, dependiendo de si el sistema de seguridad social requiere recursos reales o basta con la constitución de derechos.

Así, para representar un adecuado reemplazo de los ingresos realmente perdidos, los regímenes de seguridad social pueden representar la diferencia con prestaciones de porcentaje elevado sobre una base reducida —100% del 60% de la remuneración, por ejemplo— o con prestaciones limitadas sobre bases altas —60% del 100% de la remuneración, por ejemplo—. Esto debe ser complementado con la interacción de los requisitos de acceso, que pueden limitar el alcance de la protección en caso de periodos muy breves o demasiado largos, como ocurre con los periodos de carencia y la duración máxima de las prestaciones en los subsidios por incapacidad temporal, los cuales tienen menos restricciones en el contexto de las contingencias derivadas de riesgos profesionales.

CAPÍTULO 3

Propuesta de cálculo de prestaciones para personas trabajadoras de plataformas

Con base en la evidencia comparada previamente expuesta, se presentan elementos conceptuales para el cálculo de aportaciones y prestaciones contributivas dirigidas a personas trabajadoras de plataformas. En este sentido, considerando que todos los países permiten que estas personas puedan ser clasificadas como trabajadoras dependientes o independientes, según sus condiciones de contratación, y que el objetivo final de esta investigación es que puedan acceder a mecanismos de protección social —lo cual ya se cumple en caso de ser dependientes—, se sugiere mantener, para estos casos, la metodología propia de cada país. Por tanto, el análisis se focaliza en las circunstancias en las que se establece una vinculación como personas trabajadoras por cuenta propia o independientes.

Al respecto, cabe destacar que la evidencia analizada expone la situación de diversos regímenes en el marco de prestaciones de pensiones, tanto de beneficio definido como de contribución definida. En efecto, Bélgica, España y Portugal poseen un sistema de reparto puro; Chile, un sistema de capitalización; Croacia, un sistema de reparto por puntos; e Italia, un sistema de reparto nocional. De estos, los últimos tres países cuentan con sistemas de contribución definida.

Asimismo, debe considerarse que la estructura administrativa o de gobernanza de la seguridad social varía considerablemente entre países. Existen sistemas organizados en torno a una gran entidad que cubre la totalidad —o casi la totalidad— de las contingencias, con participación de entidades privadas, como en el caso de España; mientras que en otros países, como Italia, cada contingencia cuenta con su propia administración y puede integrar múltiples regímenes. Esta característica impacta en la forma en que se distribuyen las coberturas entre los distintos administradores. Así, por ejemplo, una contingencia autónoma en algunos sistemas —como los riesgos del trabajo— puede estar distribuida en varios regímenes en otros países, como sucede en Croacia. Desde una perspectiva operativa, la transmisión de información se vuelve más relevante en la medida en que el sistema está más fragmentado. A ello debe sumarse la relación entre los recursos y las prestaciones de la seguridad social con el sistema tributario.

En primera instancia, el presente capítulo expone las limitaciones y consideraciones en torno a la aplicación de la propuesta conceptual que se detalla más adelante. Asimismo, se ofrecen definiciones sobre algunos conceptos incorporados en la propuesta. Posteriormente, se presenta un análisis comparativo de los países estudiados, con base en variables útiles que servirán como referencia para la propuesta, particularmente en lo relativo a sus bases de cotización y de cálculo de prestaciones. Finalmente, se expone la propuesta metodológica conceptual, organizada de la siguiente manera:

- i)* La propuesta para la base de cotizaciones, con sugerencias para casos en que el trabajo en plataformas constituye la actividad principal o secundaria.
- ii)* La propuesta para el cálculo de prestaciones, distinguiendo según el tipo de contingencia y los principales regímenes.

3.1. Limitaciones y consideraciones

Se deben tener en cuenta elementos que podrían limitar la aplicabilidad de la propuesta, como los siguientes:

- **Desarrollo normativo:** algunas iniciativas legales no han logrado los resultados esperados. Según los estudios de impacto disponibles, todo indica que los efectos han sido más bien marginales, como ocurre con la *Ley Rider* en España, la Ley N.º 21.431 en Chile y el *Decreto Rider* en Italia.
- **Nivel de informalidad:** es probable que en contextos de alta informalidad la propuesta no tenga efectos sustanciales.
- **Realidad de cada país:** resulta inviable ofrecer una propuesta única debido a las diferencias estructurales existentes entre países. Por ello, se presentan únicamente los elementos conceptuales más relevantes.

Se considerarán únicamente las prestaciones por invalidez, vejez, incapacidad laboral y riesgos del trabajo. Esta decisión se basa en que dichas prestaciones son esencialmente de carácter económico, orientadas a reemplazar los ingresos perdidos a causa de la contingencia, por lo que se excluyen las prestaciones que implican la entrega de servicios, como la atención médica.

Asimismo, en el ámbito de la vejez, se analizan exclusivamente los beneficios otorgados al alcanzar la edad estatutaria, excluyéndose las modalidades anticipadas o postergadas, así como los beneficios especiales de vejez por condiciones distintas a la edad, tales como trabajos pesados, enfermedad terminal, entre otros. Tampoco se consideran los beneficios por cesantía, dado el perfil del trabajo independiente.

Algunos países mencionados en la literatura especializada sobre trabajo en plataformas no han sido incluidos debido a limitaciones idiomáticas

que impiden el acceso a su normativa principal, como es el caso de China e India. Por tanto, el análisis se basa en los países ya revisados en las secciones anteriores.

3.2. Definiciones

Con el fin de mantener una unidad conceptual en el desarrollo de la propuesta, se definen catorce variables clave:

- **Afiliación:** vínculo jurídico que liga a una persona con el sistema de seguridad social correspondiente, generando derechos —como el acceso a prestaciones— y obligaciones —como el pago de cotizaciones—.
- **Base de cálculo de (nombre de la prestación):** monto de dinero sobre el cual se aplica la tasa correspondiente a la prestación. Generalmente, es un porcentaje de la base de cotización o una cifra predefinida para personas trabajadoras independientes.
- **Base de cotización:** parte de los ingresos de una persona afiliada sobre la cual se determinan las contribuciones a la seguridad social.
- **Contributivo:** sistema que exige, como requisito para acceder a una prestación, el pago previo de cotizaciones.
- **Costos profesionales:** montos necesarios para producir la renta.
- **Costos presuntos:** monto imputado como profesional, aunque no haya sido efectivamente realizado ni pueda acreditarse.
- **Costos reales:** erogaciones efectivamente incurridas que pueden acreditarse.
- **Cotización:** pago periódico que financia los sistemas contributivos de seguridad social.

- **Ingreso mínimo:** contraprestación mínima establecida legalmente por los servicios prestados por una persona trabajadora.
- **No contributivo:** sistema que no requiere cotizaciones previas como requisito de acceso, sino que se basa en criterios como la residencia de las personas beneficiarias, entre otros.
- **Remuneración:** ingresos percibidos por el trabajo realizado, excluyendo devoluciones de gastos.
- **Renta:** ingresos generados por personas afiliadas que no son trabajadoras dependientes, descontando los costos profesionales (reales o presuntos).
- **Valores brutos:** ingresos disponibles antes de aplicar descuentos por cotizaciones e impuestos.
- **Valores líquidos:** ingresos disponibles después de aplicar descuentos por cotizaciones e impuestos.

3.3. Comparativo de países analizados

A continuación, se presenta un análisis comparativo sobre el financiamiento y cálculo de prestaciones, distinguiendo entre la base de cálculo y la fórmula aplicada. Este análisis se realiza sobre los países examinados previamente.

3.3.1. Comparativo del financiamiento

La **tabla 18** muestra un comparativo de la base sobre la cual se aplican las cotizaciones, denominada **base de cotizaciones** para este informe. Además, se incluyen otras variables relacionadas, como la tasa total de cotización —considerando todas las ramas—, el período de pago, y la existencia de topes máximos y mínimos. También se distingue según el tipo de persona trabajadora: dependiente, independiente o con multiempleo.

Centrando el análisis en las personas trabajadoras independientes, se destacan los siguientes elementos:

- La base de cotizaciones se calcula sobre el total de los ingresos o sobre una proporción reducida. Esto último se debe a que algunos países reconocen que las personas trabajadoras independientes deben incurrir en ciertos gastos para generar ingresos. Dicha reducción puede determinarse mediante un monto presunto (base fija) o a través de acreditación de gastos (base real).
- La tasa total de cotización para personas independientes difiere de la aplicada a personas dependientes, excepto en Croacia. Esta tasa reducida puede explicarse por la exclusión de ciertas contingencias, como la cesantía.
- Los ingresos utilizados para calcular la base de cotización provienen de períodos anteriores: anuales, trimestrales o mensuales.
- A diferencia de las personas trabajadoras dependientes, cuyas bases de cotización son mensuales (salvo en Bélgica), las personas independientes enfrentan una periodicidad de pago variable: mensual (Croacia y España), cuatrimestral (Bélgica y Portugal) o anual (Italia y Chile). Estas diferencias suelen vincularse a las obligaciones tributarias, replicando su periodicidad, o bien a la facilidad de cálculo para las prestaciones.
- En todos los países se establece un tope máximo para la base de cotizaciones de personas independientes. En contraste, solo dos tercios de los países lo hacen para personas dependientes. El tope superior para personas independientes varía entre 1.8 salarios promedio (España) y 6 salarios promedio (Croacia). Aunque estas limitaciones podrían parecer contraproducentes para el financiamiento, se justifican por la alta variabilidad de ingresos y por el hecho de que la base de cotización suele determinar el monto de las prestaciones.

- No todos los países contemplan un tope mínimo para la base de cotización. Aquellos que no establecen mínimos para personas dependientes tampoco lo hacen para independientes. Por el contrario, países que fijan mínimos para personas dependientes también lo hacen para independientes, con rangos que van de 0.11 salarios promedio (Italia) a 0.38 salarios promedio (Croacia).

Tabla 18. Comparativo de variables relacionadas con la base de cotización

País	Dependientes				Multiempleo
	Base de cotización	Tasa total	Periodo de pago	Topes	
Bélgica	100% – 108% del salario	37.99%	Trimestral, con provisiones mensuales	N/A	Exención o cotización reducida si la actividad independiente es complementaria, sin derecho a prestaciones
Croacia	Ingresos totales	36.50%	Mensual	Entre el 38% y el 600% del salario promedio. Sin tope en salud	Cotización reducida al 17,5% en trabajo independiente
España	Salario básico	28.30%	Mensual	Entre 1.260.00 y 4.720.50 euros mensuales	Si se superan los topes imponibles, se reintegra el 50% de los aportes como persona autónoma
Italia	Ingresos totales	36.22%	Mensual	Entre 5.000.00 y 119.650.00 euros anuales	No se requiere cobertura sanitaria para personas independientes

Portugal	Remuneración total	34,75%	Mensual	N/A	Exención si los ingresos como independiente son bajos
Chile	Ingresos totales	23,40%	Mensual	Entre un IMM y 84,3 UF (IMM = 13,06 UF)	Exención si los ingresos como independiente son inferiores al mínimo legal
País	Independientes				Multiempleo
	Base de cotización	Tasa total	Periodo de pago	Topes	
Bélgica	Ingresos reales del tercer año anterior	20,5% y 14,1% (por tramos)	Trimestral	Igual que para personas dependientes	Exención o cotización reducida si la actividad independiente es complementaria, sin derecho a prestaciones
Croacia	Ingresos totales	36,50%	Mensual	Igual que para personas dependientes	Cotización reducida al 17,5% en trabajo independiente
España	Base presunta con reliquidación anual sobre las ganancias	31,30%	Mensual, con reliquidación anual	Entre 735,29 y 4.139,00 euros mensuales	Si se superan los topes imponibles, se reintegra el 50% de los aportes como persona autónoma
Italia	Ingresos anuales	28,62%	Anual	Igual que para personas dependientes	No se requiere cobertura sanitaria para personas independientes

Portugal	70% de ingresos por servicios o 20% por bienes	21.40%	Trimestral, con reliquidación anual	Limite mensual equivalente a 12 IAS (6.111.00 euros)	Exención si los ingresos como independiente son bajos
Chile	80% de las rentas anuales	20.40%	Anual	Entre 5 IMM (65,30 UF) y 1,011.60 UF anuales	Exención si los ingresos como independiente son inferiores al mínimo legal

Nota: (N/A: no aplica; IMM: Ingreso mínimo mensual; UF: Unidad de Fomento; IAS: Índice de Apoyo Social).

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva.

3.3.2. Comparativo de prestaciones

Se realiza un análisis comparativo respecto a la base de cálculo de la prestación y a la fórmula para su determinación, según lo establecido por las normativas vigentes para cada una de las contingencias estudiadas.

3.3.3. Base de cálculo de las prestaciones

La **tabla 19** muestra un comparativo de la base de cálculo de las prestaciones, denominada "base de cálculo" para este informe. Asimismo, se distingue según cada una de las prestaciones analizadas.

3.3.3.1. Incapacidades temporales

Respecto a las incapacidades temporales, que agrupan tanto aquellas de origen común como las de origen laboral, es importante considerar que, a pesar de tratarse de la misma contingencia en cuanto a su naturaleza, todos los países de la muestra presentan algún grado de diferenciación entre ambas prestaciones, ya sea en las bases de cálculo, el monto de la prestación o su duración.

Si se considera en primer lugar la incapacidad de origen común, cabe destacar que la principal variable para su cálculo es el lapso utilizado para determinar su base. Por lo general, se observa cierto alineamiento entre estos periodos y la periodicidad del pago de cotizaciones. Así, en el caso de Bélgica se utiliza el último cuatrimestre, que corresponde al último periodo de pago efectivo de cotizaciones. El resto de los países tiende a utilizar periodos mensuales más o menos extensos, a fin de ajustar la variabilidad de los ingresos.

En este sentido, la incorporación de personas trabajadoras independientes complejiza la determinación de las bases de cálculo, lo cual obliga a generar soluciones alternativas. En Chile, por ejemplo, el problema se abordó anualizando la base de pago de cotizaciones, lo que permite obtener una base mensual para las prestaciones de manera expedita. Italia, que también tiene una base de pago anual, utiliza una solución similar, convirtiendo las cotizaciones en su equivalente mensual sobre la base del tope pensionable, lo cual incide en el monto de la prestación. Por su parte, Portugal —cuyo sistema se basa en cotizaciones cuatrimestrales— opta por una solución intermedia, utilizando un promedio de seis meses dentro de los ocho meses anteriores a la contingencia.

Un segundo factor en la base de cálculo de la prestación es su carácter bruto o neto, es decir, si el monto considerado es previo o posterior a los descuentos por cotizaciones e impuestos. La muestra se divide: Chile, Croacia y Portugal utilizan bases líquidas; mientras que Bélgica, Italia y España emplean montos brutos. En esta línea, se advierte una leve asociación entre las bases líquidas —y por tanto, de menor cuantía— y una prestación más elevada que en los países que utilizan bases brutas, lo que evidencia un *trade-off* entre el tipo de base y el monto de la prestación a pagar. Otros factores incidentes incluyen la tributación de las prestaciones, su eventual cotización y la estructura financiera del sistema.

En cuanto a las bases de cálculo de la incapacidad temporal de origen laboral, se observan tres situaciones distintas: igualdad total con respecto a la incapacidad de origen común, como en Chile y Croacia; tratamiento

similar, pero con períodos más extensos o ingresos adicionales, como en Bélgica, España y Portugal; y, finalmente, abordajes particulares, como el de Italia. En general, la base de cálculo para las prestaciones de origen laboral suele ser más beneficiosa que la correspondiente a las de origen común, lo cual replica también los menores requisitos de acceso que caracterizan a estas prestaciones.

Un último factor relacionado con las incapacidades temporales es su duración. Esto incluye tanto la existencia de un período de carencia como la extensión máxima de la prestación.

En relación con el período de carencia, no existe un consenso general sobre su duración o aplicación. España y Chile aplican una carencia de tres días, pero en el caso español se trata de una regla generalizada, mientras que en Chile se aplica solo para reposos inferiores a 10 días. Bélgica y Croacia establecen carencias de siete días, que en el caso de personas trabajadoras dependientes son cubiertas por las y los empleadores, por lo que no constituyen propiamente una carencia, afectando más a personas trabajadoras independientes. Estas carencias tienden a desaparecer en las incapacidades de origen laboral, salvo en Croacia, donde el tratamiento de ambas contingencias está unificado.

En cuanto a la duración máxima de la incapacidad temporal, debe señalarse su vinculación con las prestaciones por invalidez. La incapacidad temporal busca permitir la recuperación de la persona afectada, lo que es incompatible con una duración prolongada. Por lo general, estas prestaciones constituyen un requisito previo para acceder a las de invalidez. No existe un estándar uniforme respecto a su duración máxima, la cual oscila entre 180 días (Italia) y un año (España y Bélgica), con posibles prórrogas. En Chile y Croacia no hay un límite formal, pero puede afectarse el monto o la naturaleza de la prestación.

3.3.3.2. Incapacidades permanentes

Al igual que en las incapacidades temporales, en el caso de la invalidez o incapacidad permanente se debe distinguir entre su origen común y

laboral. Las consecuencias de esta diferenciación son similares: la invalidez de origen laboral suele presentar requisitos de acceso más bajos y prestaciones más elevadas que la de origen común. También debe considerarse la relación entre invalidez y vejez, ya que esta última puede entenderse como una forma de invalidez derivada del envejecimiento, lo que genera cierta convergencia en los elementos que definen la prestación en varios países, como Croacia, Italia y Portugal, donde el tratamiento es prácticamente idéntico.

Dado que se trata de una prestación de larga duración, la base de cálculo debe considerar períodos más amplios que los aplicados a las incapacidades temporales. En particular, para personas trabajadoras independientes, cuyas cotizaciones están sujetas a reliquidación anual, las bases anualizadas son más comunes. Chile presenta una situación singular: ofrece prestaciones de beneficio definido dentro de un esquema de contribución definida, situación que resuelve mediante un seguro externo que cubre el diferencial entre los recursos disponibles y los requeridos. Como resultado, su pensión por invalidez es permanente, en contraste con otros países donde tiene una duración limitada hasta alcanzar la edad de jubilación. Croacia e Italia optan, en cambio, por prestaciones mínimas.

3.3.3.3. Vejez

En cuanto a las prestaciones por vejez, debe resaltarse que es una de las menos asociadas al tipo de ocupación, ya que pretende reflejar las ganancias obtenidas por la persona a lo largo de toda su vida laboral, en uno o varios empleos sucesivos o simultáneos. Por ello, resulta difícil justificar una exención de aportes por la existencia de coberturas paralelas en casos de multiempleo.

Al tratarse también de una prestación de largo plazo, la base de cálculo debe representar períodos extensos, adecuados a la duración de la trayectoria laboral. No obstante, se debe considerar la actualización de los aportes en función de la inflación, así como el bajo nivel de aportes de quienes se incorporan recientemente al mercado laboral. Esta realidad

da lugar a dos enfoques en cuanto a las bases de cálculo: por un lado, sistemas que buscan reflejar fielmente los aportes del afiliado, como los de capitalización, que lo hacen mediante el ahorro acumulado; los de puntos, a través de valores acumulados; y los de reparto, mediante períodos de cotización de 30 años o más. Por otro lado, existen sistemas que se concentran en los últimos años de actividad laboral para calcular la prestación, lo cual facilita la adecuación del beneficio al ingreso reciente, pero plantea dificultades en términos de sostenibilidad.

Es igualmente relevante considerar los niveles de sostenibilidad y adecuación de las pensiones por vejez en los países analizados. Tales datos pueden obtenerse del *Índice Global de Pensiones 2024* de Mercer-CFA Institute⁹², que muestra una cierta relación inversa entre ambas variables. Países con altos niveles de adecuación, como Bélgica, España y Portugal, con más de 80 puntos, presentan bajos niveles de sostenibilidad, con puntuaciones entre 30 y 40. En cambio, Chile y Croacia muestran valores más equilibrados, en torno a 70 y 60 puntos, respectivamente, (véase **tabla 19**).

⁹² El valor general del índice para cada sistema de pensiones se obtiene mediante un promedio ponderado de tres subíndices: 40% para el subíndice de adecuación, que considera el nivel básico de ingreso que es probable que se reciba, así como la tasa de reemplazo; 35% para el subíndice de sostenibilidad, que evalúa la capacidad de los sistemas para seguir pagando beneficios, considerando presiones demográficas, laborales, financieras, entre otras; y 25% para el subíndice de integridad, que valora el papel de la regulación y la gobernanza, la protección brindada ante diversos riesgos y el nivel de comunicación ofrecido (Mercer & CFA Institute, 2024).

Tabla 19. Comparativo respecto a la base de cálculo para las prestaciones

Páís	Incapacidad temporal común	Incapacidad temporal laboral	Invalidez común	Invalidez laboral	Vejez
Bélgica	Salario bruto del último día del cuatrimestre natural anterior a la materialización del riesgo	Monto diario del promedio de ingresos anuales del año previo	Remuneración por la cual se cotizó	Monto diario del promedio de ingresos anuales del año previo, multiplicado por el grado de incapacidad	Promedio de los salarios por los que se cotizó cada año, dividido por 45
Croacia	Salarios líquidos de los seis meses previos. Incluye aquellos periodos sin aportaciones	Salarios líquidos de los seis meses previos. Incluye aquellos periodos sin aportaciones	Igual que vejez	Igual que vejez	Sistema de puntos acumulados. El salario anual se relaciona con el salario promedio nacional. Se otorga un punto por cada año de historia laboral
España	Monto por el cual se cotizó	Monto por el cual se cotizó, más las horas extraordinarias del año previo	Monto por el cual se cotizó	Igual que invalidez común	Base de cotización de los últimos 300 meses dividida por 350. Montos actualizados (excepto los últimos 24). Las lagunas se cubren con cotización mínima 0.50% de su valor

Italia	Remuneración del mes anterior dividida entre 30 (para personas dependientes); monto máximo pensionable (para independientes)	Según combinación de tres tablas: Compensación por daño biológico, Tabla de discapacidades y Coeficientes de mortalidad	Fondos nacionales	Fondos nacionales	Promedio de los salarios en distintos horizontes temporales (últimos 5 años, entre 5 y 10 años, o toda la vida laboral), según cantidad y momento de cotización
Portugal	Promedio de la remuneración líquida de los seis meses más antiguos dentro de los últimos ocho	Promedio de ingresos anuales	Igual que vejez	Igual que vejez	Ingresos mensuales promedio de todos los años de cotización, hasta un máximo de 40 años. Si se supera este umbral, se consideran los 40 salarios más altos
Chile	Remuneración imponible menos cotizaciones e impuestos, dividida entre 30	Remuneración imponible menos cotizaciones e impuestos, dividida entre 30	Promedio de las remuneraciones o rentas de los últimos 10 años	Promedio de la remuneración de los seis meses previos a la contingencia	No existe una base de cálculo definida. Se utiliza el saldo acumulado individual para aplicar la fórmula de la pensión

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva.

3.3.4. Cálculo de las prestaciones

En la siguiente sección se realiza un análisis comparativo respecto a la fórmula de cálculo de las prestaciones según la contingencia, lo cual se sintetiza en la **tabla 20**.

3.3.4.1. Incapacidades temporales

Al abordar el cálculo de las prestaciones por incapacidad temporal, se deben considerar criterios similares a los utilizados para sus bases de cálculo. Existe una notoria diferencia en el cálculo según si la fuente es o no laboral, siendo esta última la que presenta montos superiores. Sin embargo, no se aprecia una línea común en cuanto a los montos de cada una de las prestaciones entre los países de la muestra. Un grupo conformado por Bélgica, España, Italia y Portugal tiene prestaciones cuyo valor inferior se encuentra entre el 50% y 60% de la base de cálculo, mientras que Chile y Croacia presentan montos inferiores entre el 70% y 100% de dicha base. En principio, ello puede deberse al uso diferenciado de bases líquidas o brutas, es decir, después o antes de realizar los descuentos por cotizaciones e impuestos, donde prestaciones altas se equiparan con bases líquidas. Esto efectivamente ocurre en los casos de Bélgica, Italia, Croacia y Chile, pero España y Portugal operan fuera de esta consideración, lo cual puede explicarse por el mayor rango de variación (15% a 20%) del monto de la prestación que tienen en comparación con los demás países.

Bélgica e Italia, por su parte, poseen mecanismos específicos de cálculo de las prestaciones para las personas trabajadoras independientes. El primero utiliza prestaciones de monto fijo, lo que facilita la operación del sistema de pago de cotizaciones desfasado por tres años, dado que las prestaciones no guardan relación con las cotizaciones. Italia, en cambio, busca mantener una proporcionalidad, a la vez que adecua el cálculo al mecanismo de pago de cotizaciones. Para ello, convierte las cotizaciones del período de cálculo a meses de pago del tope imponible, asignando una prestación conforme al número de meses así determinado. Esto resulta en un monto de prestación notoriamente inferior al utilizado para otras personas trabajadoras (8% a 32% contra 50% a 66%), pero calculado sobre una base elevada, reforzando la idea del *trade-off* entre la base utilizada y el monto de la prestación a pagar.

3.3.4.2. Incapacidades permanentes

El monto de la prestación requiere distinguir entre los niveles de pérdida de capacidad que afecta a la persona trabajadora. Suelen existir

entre dos y cuatro niveles diferentes. En el primer caso, se distingue entre incapacidad permanente parcial y total. En cambio, la segunda alternativa diferencia entre incapacidad permanente menor, parcial, total y gran invalidez.

En el caso de las pérdidas de capacidad consideradas menores, no se genera una prestación permanente, incluso en el caso de un origen laboral, entregándose una indemnización por única vez y por un monto acorde al daño producido. Para las pérdidas de capacidad parciales en adelante, la prestación tomará la forma de una pensión, siendo por tanto permanente. Si la fuente es común, las prestaciones normalmente llegan a la invalidez total, mientras que las invalideces de fuente laboral suelen considerar la posibilidad de pérdida total de la capacidad de trabajo y, como consecuencia, una prestación equivalente a la totalidad de la base de cálculo. Esto implica que, a diferencia de la incapacidad temporal, la invalidez no muestra unas prestaciones notoriamente superiores para aquellas contingencias de fuente laboral, sino que estas tienden a estar en línea con aquellas, distinguiéndose por contar con límites superiores; pero en algunos casos, como ocurre en Chile, existen prestaciones por montos inferiores a las de la invalidez común.

Italia y Portugal muestran prestaciones que no se calculan sobre las remuneraciones perdidas, sino que utilizan los mecanismos propios de las prestaciones por vejez. Al respecto, hay que notar que existe una vinculación clara entre la vejez y la invalidez, dado que ambas implican pérdidas permanentes de capacidad de trabajo. No obstante, la primera ocurre por el mero transcurso del tiempo y, en su concepción moderna, es una presunción más que una condición estricta. Sin embargo, al ser la invalidez una contingencia súbita y, por tanto, una prestación que puede producirse en el corto plazo, la fuente de financiamiento no parece compatible con los mecanismos de vejez que suelen optimizarse para el largo plazo. La solución de estos países a tal problema es diferente: mientras Italia se apoya en prestaciones mínimas, Portugal aprovecha un mecanismo de cálculo que pone el peso del beneficio en los primeros 20 años de aportes.

3.3.4.3. Vejez

La situación de las prestaciones de vejez es particular. Croacia, Chile e Italia poseen sistemas de contribución definida, por lo que el monto de la prestación depende de una combinación de factores relacionados principalmente con los recursos acumulados, tales como fondos, fondos no-cionales o puntos, y la esperanza de vida. En el caso del sistema croata, esto se refleja en la determinación del valor de cada punto acumulado dos veces al año, en lugar de calcular su efecto directamente en la prestación.

Tabla 20. Comparativo respecto al cálculo de las prestaciones

Páís	Incapacidad temporal común	Incapacidad temporal laboral	Invalidez común	Invalidez laboral	Vejez
Bélgica	60% del salario dejado de percibir, con topes. Para personas independientes, montos fijos. No cotizable	90% de la base total o diferencial entre la base y el ingreso por empleo parcial	65%, 55% o 40%, según situación de la persona trabajadora. Cotiza para salud	50%, 75% o 100% de la base de cálculo, según el grado de incapacidad	75% de la base para personas casadas con cónyuge a cargo; 60% para solteras o casadas sin cónyuge a cargo
Croacia	70% de la base	100% de la base	100%, 80% o 50% del resultado de la conversión de puntos	100%, 80% o 50% del resultado de la conversión de puntos	100% del resultado de la conversión de puntos
España	Entre 60% y 75% de la base, según la duración del proceso	75% de la base	Según 24 bases reguladoras: entre 55% y 100% de la base reguladora, con posibles incrementos	Igual que invalidez común, pero con incrementos mayores	50% de la base por los primeros 15 años; se suma 0.21% por cada mes adicional hasta alcanzar 49 años, y 0.19% por mes hasta los 209 restantes (100% a los 36 años y 6 meses de cotización)

Italia	Entre 50% y 66.6% de la base para personas dependientes; entre 8% y 32% para independientes, según meses con cotización en los últimos 12 meses	En función de tres tablas: compensación por daño biológico, Discapacidades y Coeficientes de mortalidad	Igual que vejez	Igual que vejez	El saldo total de contribuciones se multiplica por un coeficiente de transformación, que varía según la edad y se ajusta conforme a la esperanza de vida
Portugal	Entre 55% y 75% de la base	Entre 70% y 75% de la base	Igual que vejez	Igual que vejez	Hasta 20 años de cotización: 2% de la base por cada año cotizado
Chile	100% de la base diaria. Es cotizable, pero el pago lo realiza la administradora	100% de la base diaria	50% o 70% de la base, según el tipo de invalidez y disponibilidad de recursos	35%, 70% o 100% de la base, según el tipo de invalidez	El saldo acumulado se divide por un factor actuarial que considera la expectativa de vida (de la persona causante y sus beneficiarias) y la tasa de interés aplicada a pensiones

Fuente: elaboración propia con base a la normativa respectiva.

En el caso de Bélgica, España y Portugal, países con sistemas de beneficio definido, la prestación por vejez se calcula sobre la base discutida en la sección anterior. Bélgica posee un mecanismo mucho más directo que los otros dos países, al calcular la prestación como un porcentaje de la base total, lo que incentiva la realización de aportes durante el mayor tiempo posible. Además, es el único país que distingue entre prestaciones según el estado civil —solteros o casados—, estableciendo una diferencia del 15%, bajo el supuesto de que el o la cónyuge no cuenta con prestación

propia. España y Portugal utilizan bases complejas, con periodos iniciales de aportes que constituyen el grueso del beneficio, para luego sufrir una reducción en su impacto en la prestación final. Esto puede atribuirse a un énfasis en la redistribución, si bien el sistema portugués es más explícito al hacer depender el descuento del nivel de ingresos del o la beneficiaria.

3.4. Propuesta conceptual de metodología

Considerando la evidencia y los análisis realizados en las secciones previas, se entrega una propuesta conceptual respecto a los aportes y prestaciones contributivas de las personas trabajadoras de plataformas. Esta base conceptual busca sentar un fundamento común para el planteamiento metodológico. Asimismo, un factor de suma importancia a considerar en el establecimiento de beneficios para este tipo de personas trabajadoras, ya sea en un sistema de beneficio definido o de contribución definida, es que el financiamiento de las prestaciones cumpla con el principio de sostenibilidad financiera a largo plazo, para lo cual resulta crucial mantener el equilibrio actuarial entre los ingresos y egresos proyectados.

3.4.1. Propuesta conceptual para la base de cotizaciones

El cálculo de las prestaciones estará directamente relacionado con las cotizaciones realizadas. Para ello, resulta relevante establecer una base imponible o renta sobre la cual se efectuarán tales contribuciones. En este sentido, la evidencia muestra ciertos elementos a considerar: tope superior, tope mínimo, base de cálculo en función de los ingresos con descuentos reales o presuntos, periodicidad de los pagos, situación de multiempleo y relación con la prestación. De este modo, se consideran las siguientes propuestas de definición:

- **Tope superior imponible:** se sugiere la incorporación de un tope superior con el propósito de limitar las prestaciones a pagar y evitar la variabilidad excesiva de los ingresos.

- **Tope inferior imponible:** se sugiere determinar un tope inferior, al menos en situaciones de multiempleo, cuestión que facilitaría la formalización de las personas trabajadoras de plataformas que laboran ocasionalmente en ellas.
- **Cálculo en función de los ingresos, con descuentos reales o presuntos:** se recomienda que la base de cálculo de cotizaciones refleje los ingresos efectivamente obtenidos por la persona trabajadora, lo cual implica reconocer los gastos realizados en el ejercicio de su actividad. La forma más sencilla, pero también más arbitraria, es reconocer un cierto nivel del ingreso total como gasto y determinar un porcentaje (x%). Este mecanismo puede afinarse si el porcentaje en cuestión distingue según tipo de actividad. Una alternativa más compleja, pero mucho más precisa, es permitir que la persona trabajadora acredite los gastos realizados, ya sea en general o por sobre el gasto previamente presupuestado.
- **Periodicidad de los pagos:** la vinculación que puede encontrarse entre las obligaciones de la seguridad social y las tributarias sugiere que la periodicidad de pago de las primeras sea similar a la de las segundas. En el caso de las personas trabajadoras independientes, y sin perjuicio de la reliquidación anual, una periodicidad cuatrimestral parece adecuada. Por una parte, ayuda a reducir la fluctuación de los ingresos; por otra, evita la acumulación de saldos impagos que afecten la generación de prestaciones futuras.
- **Situación de multiempleo:** en el contexto de la economía colaborativa (*gig economy*), donde una persona trabajadora de plataforma considera esta actividad como una fuente complementaria de sus ingresos, las obligaciones de la seguridad social constituyen un fuerte desincentivo a la formalidad. Una solución es extender el tratamiento excepcional que las regulaciones otorgan a quienes cuentan con cobertura en su actividad principal y no requieren cobertura adicional en la actividad complementaria por su reducido nivel de ingresos. Esto puede implicar una exención completa de cotizaciones, el pago sobre

una base reducida o la realización de cotizaciones parciales destinadas a regímenes donde no se superpone la cobertura con la actividad principal, como en los riesgos del trabajo.

- **Relación con la prestación:** hay que considerar que el nivel de prestaciones entregadas impacta también en la base de cálculo utilizada y viceversa. Prestaciones de nivel alto como porcentaje de la base tienden a utilizar bases de menor cuantía que aquellas prestaciones que representan un porcentaje reducido de su base.

Considerando lo anterior, la propuesta de base de cotizaciones para una persona trabajadora de plataformas puro se expresaría según la siguiente fórmula:

$$BCot = \left\{ \begin{array}{ll} \text{Min} \left\{ \frac{\sum_{t=1}^T w - G}{T}; w_{max} \right\}; & \text{si } \frac{\sum_{t=1}^T w - G}{T} \geq w_{min} \\ 0; & \text{si } \frac{\sum_{t=1}^T w - G}{T} < w_{min} \end{array} \right\}$$

Donde:

- $BCot$ = base de cotizaciones del período.
- w = ingresos totales de la actividad durante el período.
- G = gastos, reales o presuntos, de la actividad durante el período.
- w_{max} = tope superior durante el período.
- w_{min} = tope inferior durante el período.
- T = periodicidad que se desee establecer.
- t = unidad de tiempo que se desee establecer previo a la contingencia.

Cabe señalar que, en caso de que se desee establecer un descuento de los gastos de la actividad como porcentaje, la expresión debería ser la siguiente:

$$w - G = w * (1 - \alpha)$$

Donde:

- α = descuento en porcentaje que se desee establecer.

Si consideramos el trabajo en plataformas como una actividad propia de la *gig economy*, tiene sentido proponer un tratamiento diferenciado para quienes realicen esta actividad de forma ocasional, siempre que ya cuenten con cobertura en su empleo principal o cuando carezcan totalmente de ella debido a sus bajos ingresos.

En este caso, se debe definir cuál es el nivel de ingreso (w') que permite considerar la actividad como complementaria y no principal en situaciones de multiempleo. En tal circunstancia, existen tres alternativas:

- i) El ingreso complementario no cotiza, dependiendo de la cobertura de la actividad principal para las prestaciones sociales.
- ii) El ingreso complementario cotiza una base reducida, pero la cobertura se basa en el ingreso de la actividad principal.
- iii) El ingreso complementario cotiza solo para regímenes que no quedan cubiertos por la actividad principal, como suele ocurrir con riesgos del trabajo y pensiones.

De este modo, la base de cotizaciones para el empleo complementario se expresaría de la siguiente forma:

$$BCot_C = w_C * \beta; \quad Si w_C < w'$$

Los valores de β se asocian con las alternativas previamente señaladas, por lo que:

$$\beta = \begin{cases} 0; & \text{Si la alternativa seleccionada es i)} \\ 1 - \pi; & \text{Si la alternativa seleccionada es ii)} \\ 1; & \text{Si la alternativa seleccionada es iii)} \end{cases}$$

Donde:

- $BCot_C$ = base de cotizaciones del período para la actividad complementaria.
- w_C = ingresos totales de la actividad complementaria durante el período.
- w' = monto establecido en la normativa para considerar que el ingreso en cuestión tiene el carácter de complementario.
- B = valor (de 0 a 1) que se aplica sobre la base de cálculo, en función de la alternativa seleccionada.
- π = porcentaje en que se reduce la base de cálculo para las actividades complementarias, en el caso de la alternativa *iii*).

Por el contrario, si la actividad es principal, es decir, si excede el nivel de ingresos previamente fijado, la persona trabajadora deberá cotizar como una persona afiliada común dentro de la categoría correspondiente.

3.4.2. Propuesta conceptual para el cálculo de prestaciones

La propuesta considera tres grupos de prestaciones: por incapacidad temporal, por incapacidad permanente o invalidez, y por vejez. Dado que el objetivo de la seguridad social es reemplazar el ingreso perdido a causa de la contingencia, la base de cálculo debería representar lo más fielmente posible dichos ingresos.

Es importante tener en cuenta que los ingresos disponibles para la persona trabajadora son aquellos que quedan tras realizar los descuentos correspondientes por cotizaciones e impuestos, es decir, el ingreso líquido. Por tanto, sería suficiente que la prestación se aproximara a dicha cifra. No obstante, en los sistemas que utilizan recursos reales para financiar las prestaciones, debe asegurarse que las cotizaciones se realicen sobre los ingresos totales. Si esta limitación no existiera, bastaría con una imputación ficticia de aportes por los periodos en que se reciba la prestación.

Al analizar las prestaciones, deben considerarse tres elementos:

- i)* Los requisitos de acceso, ya que dos prestaciones similares en monto pueden diferenciarse por las condiciones necesarias para acceder a ellas, como ocurre en el caso de accidentes comunes frente a accidentes laborales.

- ii)* La fórmula de cálculo de la prestación propiamente dicha.

- iii)* La duración de la prestación, considerando que pueden existir condiciones que reduzcan o eliminen la causa original que motivó su otorgamiento, tales como periodos de carencia o máximos establecidos.

Dependiendo de la estructura del sistema, también será relevante determinar si se operará sobre bases líquidas o brutas. Estas últimas suelen utilizarse en sistemas que funcionan con recursos reales, donde el mero reconocimiento de derechos no es útil si no está acompañado de los recursos correspondientes. Una situación similar ocurre en sistemas donde las prestaciones están sujetas a descuentos por impuestos o cotizaciones, especialmente cuando los administradores son entidades privadas, dado que los pagos efectivos son necesarios.

3.4.2.1. Prestaciones para incapacidad temporal y permanente

Las prestaciones asociadas a contingencias de corto plazo incluyen beneficios por incapacidad temporal y por incapacidad permanente o invalidez, ya que su ocurrencia no depende de un período prolongado de acumulación, como en el caso de la vejez, sino que se trata de contingencias propiamente tales, de aparición súbita. En ambos casos puede distinguirse entre aquellas de origen común y de origen laboral. Sin embargo, el principal aspecto a modificar en estas situaciones son los requisitos de acceso y, en menor medida, el monto de la prestación.

Base de cálculo

Por lo general, se observa una base de cálculo asociada a las últimas remuneraciones. Según la evidencia de los países analizados, esta base puede abarcar desde el mes previo —como en el caso de Italia—, el período de pago inmediatamente anterior cuando es superior a un mes —como en Bélgica—, o hasta seis meses —como en Croacia y Portugal en casos de incapacidad temporal de origen común—. Si la contingencia tiene origen laboral, este plazo puede ampliarse hasta un año, con el fin de incorporar remuneraciones excepcionales, como bonificaciones, horas extra o gratificaciones.

En cuanto a la incapacidad permanente, la base de cálculo suele vincularse con la utilizada para las prestaciones de vejez, basada en los montos sobre los cuales se realizaron las cotizaciones, considerando períodos anuales o superiores. Una excepción a esto es Chile, donde en casos de invalidez laboral se utiliza el promedio de ingresos de los últimos seis meses.

En términos generales, el tratamiento de la incapacidad permanente puede resumirse en que la base de cálculo corresponderá al promedio de los ingresos obtenidos durante un período relativamente largo —uno, cinco o más años—, con un tratamiento diferenciado para los riesgos del trabajo, que utilice una base más breve o incluso un monto ficticio, de ser necesario.

De este modo, la propuesta de base de cálculo para las prestaciones cuya contingencia puede ocurrir en el corto plazo se expresaría según la siguiente fórmula:

$$BCP = \frac{\sum_{t-1}^T BCot}{T}$$

Donde:

- *BCP* = base de cálculo de las prestaciones.
- *BCot* = base de cotizaciones del período.
- *T* = periodicidad que se desee establecer.
- *t* = unidad de tiempo que se desee establecer previo a la contingencia.

Si la prestación se paga por día, debería expresarse en valor diario correspondiente.

Cálculo de la prestación

La prestación debería calcularse del mismo modo en que se determina para las personas trabajadoras dependientes. En caso de aplicarse excepciones por situaciones de multiempleo, únicamente deberían considerarse las prestaciones por las que efectivamente se haya cotizado.

A nivel general, la propuesta de cálculo para las prestaciones de corto plazo puede expresarse mediante la siguiente fórmula:

$$Prest = \text{Max}\{BCP * X; PrestMin\}$$

Donde:

- *Prest* = monto de la prestación.
- *BCP* = base de cálculo de las prestaciones.

- X = factor que trataría de medir el nivel de reemplazo que se desee incorporar respecto a las ganancias obtenidas (incorporado en *BCot*).
- *PrestMin* = monto mínimo en dinero para el afiliado que cumple los requisitos (de existir).

Cabe señalar que el factor X , que representa el nivel de reemplazo de los ingresos, tiende a ser mayor cuanto más breve sea la duración de la prestación o más estrictos sean los requisitos de acceso.

En los sistemas de contribución definida, al otorgar prestaciones con base en los saldos acumulados, puede contemplarse un seguro asociado. Este seguro puede tener como objetivo complementar los recursos de la cuenta de la persona afiliada para alcanzar un umbral determinado por la legislación —como ocurre en Chile—, o bien pagar una prestación de monto definido hasta que la persona alcance la edad de jubilación. De esta forma, estos sistemas operan en este aspecto específico como esquemas de beneficio definido.

No obstante, existen regímenes en los que este tipo de cobertura, mediante seguros, es voluntaria. Asimismo, es posible que una persona afiliada no cumpla con los requisitos para acceder a dicho seguro (por ejemplo, si deja la fuerza laboral antes de alcanzar la edad legal de jubilación). En estos casos, las personas afectadas quedan limitadas a las prestaciones no contributivas que eventualmente existan, en caso de que su sistema no permita el acceso a los recursos antes de la edad de retiro legal. Alternativamente, podría generarse una prestación de invalidez financiada con los recursos disponibles en la cuenta individual⁹³.

⁹³ Una situación particular, que vincula las prestaciones por vejez e invalidez, se produce cuando la persona afiliada es certificada como enferma terminal, con una expectativa de vida no superior a un período determinado (uno o dos años). En esta circunstancia, puede permitirse el acceso inmediato a los recursos para generar la pensión correspondiente, calculada sobre un período equivalente al doble de la expectativa de vida estimada, a fin de incorporar un margen de seguridad.

Para este último supuesto, la propuesta para la base de cálculo y la fórmula de la pensión de invalidez seguiría el mismo diseño que el utilizado para la prestación por vejez (véase la sección siguiente), aunque deberían emplearse los parámetros correspondientes: tablas de mortalidad aplicables a personas con dictamen de invalidez, así como la tasa de interés utilizada para el cálculo de dichas prestaciones.

3.4.2.2. Prestaciones por vejez en sistemas de beneficio definido

En los sistemas de beneficio definido, se puede conocer de antemano la magnitud de la prestación, aunque esta suele calcularse sobre una base que requiere ajustes paramétricos para mantener su valor actualizado, especialmente cuando está vinculada al período de aportaciones realizadas. Dependiendo del país, puede utilizarse la trayectoria completa de la persona beneficiaria, una selección de años específicos o una combinación de períodos, cada uno con distintas tasas de actualización. Asimismo, la situación familiar de la persona puede influir en el monto final de la prestación a la que aspire.

Base de cálculo

Tomando como referencia principal el mecanismo de cálculo belga —que destaca por su sencillez—, y combinando elementos del sistema portugués —el cual introduce un factor redistributivo basado en los ingresos—, se consideran las siguientes sugerencias:

- **Factor de redistribución:** en caso de que se prefiera generar prestaciones decrecientes conforme aumenta el nivel de ingresos percibidos durante la vida activa, es posible ajustar la base de cálculo incorporando un factor que reduzca su valor en función de tramos de ingresos. Esta opción, si bien favorece la sostenibilidad financiera del sistema, puede implicar un desincentivo para quienes perciben ingresos más altos.
- **Factor de ajuste:** se recomienda incorporar un factor de actualización que permita llevar los montos cotizados a valor presente, a fin de preservar el poder adquisitivo de las prestaciones.

- **Período de cálculo de la base:** en los sistemas de beneficio definido, este constituye uno de los elementos más sensibles para la determinación del monto de la prestación. Un período demasiado breve permite una mejor adecuación a los últimos ingresos, pero puede pasar por alto la importancia de la continuidad en el empleo formal. En cambio, un período más extenso enfatiza dicha continuidad, así como la corresponsabilidad respecto a las decisiones de vida laboral. Las dificultades derivadas de interrupciones laborales prolongadas —como por maternidad, servicio militar u otras— pueden abordarse mediante el financiamiento de cotizaciones por parte del Estado, siempre que dichas situaciones se consideren socialmente relevantes, o mediante el reconocimiento de montos mínimos por esos períodos.

Dado que los períodos largos suelen generar bases de cálculo más bajas, es posible equilibrar esa desventaja incrementando la tasa de reemplazo esperada.

De este modo, la propuesta de base de cálculo para las prestaciones por vejez en sistemas de beneficio definido se expresaría según la siguiente fórmula:

$$BCP = FR * \frac{\sum_{t=1}^T BCot * FA}{TC}$$

Donde:

- *BCP* = base de cálculo de las prestaciones.
- *FR* = factor de redistribución, en relación al nivel de ingresos (por ejemplo).
- *FA* = factor de ajuste por índice de precios o salarios según se prefiera.
- *BCot* = base de cotizaciones del período.

- T = periodicidad que se desee establecer.
- t = unidad de tiempo que se desee establecer previo a la contingencia.
- TC = período completo por el cual se pudo cotizar, según defina la ley (pudiendo llegar a carrera completa).

Cálculo de la prestación

Considerando que la contingencia de vejez, tal como está definida por la legislación de los diferentes países —es decir, alcanzar una edad determinada—, no suele depender del estatus laboral de la persona, la prestación para las personas trabajadoras en plataformas debería calcularse de la misma forma que para las personas trabajadoras dependientes. En términos generales, la propuesta de cálculo para las prestaciones de vejez en sistemas de beneficio definido se expresaría según la siguiente fórmula:

$$Prest = Max\{BCP * X; PrestMin\}$$

Donde:

- $Prest$ = monto de la prestación.
- BCP = base de cálculo de las prestaciones.
- X = factor que busca de medir el nivel de reemplazo que se desee incorporar respecto a las ganancias obtenidas (incorporado en $BCot$).
- $PrestMin$ = monto mínimo en dinero para la persona afiliada que cumple los requisitos (de existir).

3.4.2.3. Prestaciones por vejez en sistemas de contribución definida

Los sistemas basados en la capitalización individual no garantizan un monto fijo para las pensiones de vejez, ya que dependen del saldo acumulado —ya sea en la cuenta individual, cuenta nocial u otra denominación para la cuenta del o la causante—, de las expectativas de vida

del o la causante y, en algunos casos, de sus beneficiarios o beneficiarias de sobrevivencia, así como de la tasa de interés para el cálculo de las pensiones.

De este modo, para estimar la anualidad de la pensión, el saldo acumulado se divide por una expresión que considera las expectativas de vida del o la afiliada, sus posibles beneficiarios o beneficiarias y la tasa de interés señalada, conocida como capital necesario unitario.

La lógica detrás de este cálculo es que el saldo debe financiar los períodos de pago estimados para la persona afiliada, los cuales dependen de su expectativa de vida. Para esto se utilizan tablas de mortalidad específicas, que podrían diferenciarse según sexo, condición de salud, tipo de pensión, por ejemplo, así como la posibilidad de capitalizar los recursos durante esa etapa pasiva. Cabe señalar que, en los casos de invalidez, podrían concurrir fuentes de financiamiento adicionales, como los seguros.

Base de cálculo

Se observan tres alternativas respecto a los sistemas de contribución definida. Mientras todos utilizan recursos acumulados, la forma en que esto se hace es muy variable:

- i)* Para los sistemas de capitalización, dependerá fundamentalmente del nivel de ingresos, la tasa de cotización, la densidad de cotizaciones y la rentabilidad.
- ii)* Para los sistemas nocionales, se utilizan los mismos factores, pero la rentabilidad es sustituida por el tanto nocional que está vinculado a un indicador económico —como el PIB o la variación de salarios—.
- iii)* Para los sistemas por puntos, sólo el nivel de ingresos y la densidad son relevantes, convirtiendo los aportes por puntos conforme a su relación con el ingreso promedio del país.

De este modo, la propuesta de base de cálculo para las prestaciones de vejez en sistemas de contribución definida se expresaría como una función que dependerá directamente de las variables ya señaladas, determinando los recursos acumulados para el cálculo de la prestación. En tal sentido, se observa la siguiente función para la base de cálculo:

$$SA = f(EI_i; TC; dc; w; w_R; r; ER_i; OA)$$

Donde:

- *SA* = valores acumulados por el o la afiliada, ya sean puntos, derechos o ahorros.
- *EI* = edad de ingreso al sistema de pensiones.
- *TC* = tasa de cotización del sistema.
- *dc* = densidad de cotizaciones.
- *w* = renta imponible del o la afiliada (*BCot*, según lo ya propuesto en el caso de trabajadoras y trabajadores de plataformas).
- *w_R* = renta de referencia (generalmente el salario promedio del país) utilizada para la acumulación de puntos.
- *r* = retorno o tanto nominal de los fondos de pensiones.
- *ER* = edad de retiro o jubilación.
- *OA* = aportes que haya realizado o que obtenga la o el afiliado (como posibles bonos, ahorro voluntario o traspasos).

Se aprecia una relación entre el historial laboral del o la afiliada y los retornos de los recursos aportados con el saldo acumulado final. Asimismo,

ciertos parámetros generan un impacto positivo en el ahorro, como una mayor tasa de cotización y una edad legal de retiro más alta.

Cálculo de la prestación

A nivel general, la propuesta de cálculo para las prestaciones de vejez en sistemas de contribución definida se expresaría según la siguiente fórmula:

$$Prest = Max\{SA/f(EV;r); PrestMin\}$$

Donde:

- *Prest* = monto de la prestación.
- *SA* = saldo acumulado o los recursos considerados para el cálculo de la prestación.
- *f(EV;r)* = función matemática asociada a las expectativas de vida (*EV*) y a una tasa de interés para el cálculo de la prestación (*r*). De este modo, en la medida en que las expectativas de vida son más altas, los recursos acumulados deben financiar un período más extenso, obteniéndose un menor monto de prestación. A su vez, la tasa de interés tiene un efecto de capitalización de los recursos, por lo que una mayor tasa genera un monto de prestación más alto. Esta variable corresponde al capital que necesita la persona afiliada para financiar

una anualidad de pensión, conocido también como capital necesario unitario (Mercer-CFA Institute, 2024)⁹⁴.

- *PrestMin* = monto mínimo en dinero para la persona afiliada que cumple con los requisitos (de existir).

Generalmente, las expectativas de vida se obtienen a partir de tablas de mortalidad elaboradas especialmente para cada país, con base en información histórica. Al respecto, se sugiere utilizar bases de datos de la población cubierta por la contingencia o recurrir a bases de referencia para realidades similares.

Asimismo, la elaboración de tablas de mortalidad acordes con la realidad de cada país debería incorporar factores de ajuste temporal, con el fin de capturar el carácter dinámico de las probabilidades de muerte.

Adicionalmente, es posible considerar un componente de ajuste para la prestación —regularmente un índice de precios— con el propósito de garantizar la conservación de su poder adquisitivo.

Se presenta una propuesta metodológica conceptual para la determinación tanto de la base de cotizaciones o financiamiento del sistema como de la base de cálculo para las prestaciones y beneficios.

⁹⁴ La medida del capital necesario unitario puede variar en relación con el tipo de prestación que se quiera generar. La experiencia internacional muestra una amplia variabilidad en la elección de modalidades de prestación, que va desde países donde existe una única alternativa (generalmente una renta vitalicia) hasta aquellos con amplia libertad para que las personas afiliadas opten por mecanismos de mercado para transformar sus recursos en una prestación. Entre estos mecanismos se incluyen contratos de seguro que generan una renta vitalicia o temporal, mecanismos de inversión que permiten retiros programados con montos variables, una combinación de cualquiera de los anteriores, entre otros. Considerando el riesgo de longevidad, la renta vitalicia es la modalidad que ofrece mayor seguridad; sin embargo, esta alternativa penaliza a las personas afiliadas con menores expectativas de vida. Por ello, existen experiencias (como en el Reino Unido) con rentas vitalicias dirigidas específicamente a personas con malas condiciones de salud y tablas de mortalidad que distinguen entre tipos de trabajadores (por ejemplo, empleadas y empleados).

En general, la base de cotizaciones corresponde al nivel de ingresos efectivos de la persona trabajadora de plataformas, asumiendo que opera como independiente, respecto de la cual se presume un cierto nivel de gastos asociados a su actividad. Sin embargo, también se contempla la posibilidad de utilizar un mecanismo que reconozca los gastos efectivamente realizados. Dada la variabilidad de los ingresos, no se recomienda utilizar bases mensuales, sino períodos superiores que puedan abarcar semestres, trimestres, cuatrimestres o el año completo.

El uso de topes imponibles, tanto superior como inferior, parece inicialmente razonable para evitar afectar aquellos ingresos particularmente reducidos o generar prestaciones desproporcionadas en casos de personas trabajadoras de plataformas con altos ingresos. De forma similar, las situaciones de multiempleo suelen presentar un tratamiento diferenciado, que, en el caso del trabajo en plataformas, puede basarse en la complementariedad respecto a una actividad principal. Así, si el nivel de ingresos del trabajo en plataformas es inferior a un monto determinado, este se considera solo un complemento y no otorga derecho a prestaciones, o lo hace de forma reducida o limitada a ciertos regímenes.

La relación entre la base de cotizaciones y las prestaciones dependerá, en parte, de la naturaleza del régimen de seguridad social, entendido como la exigencia de recursos reales o la asignación solo de derechos, lo cual se refleja en bases de cálculo de prestaciones cercanas al ingreso bruto o líquido, respectivamente.

El período considerado en la base de cálculo está, a su vez, relacionado con la naturaleza de la prestación. Las prestaciones asociadas a contingencias de incapacidad temporal utilizan bases con períodos reducidos, pero suficientemente amplios para acotar la variabilidad del ingreso (trimestral, cuatrimestral, entre otros)⁹⁵. Las contingencias por incapacidad permanente requieren períodos más largos para reflejar adecuadamente el nivel de ingresos del beneficiario, por lo que bases anuales o

⁹⁵ Por ejemplo, tres meses en Chile o seis meses en Portugal.

plurianuales son comunes⁹⁶. Finalmente, las prestaciones asociadas a pensiones de vejez demandan plazos igualmente extensos en sus bases de cálculo, con debate respecto a si la mejor alternativa es utilizar un período acotado del final de la vida laboral (por ejemplo, los últimos 20 años)⁹⁷ o, directamente, la totalidad de la carrera⁹⁸. Los sistemas de contribución definida evitan esta discusión, ya que utilizan como base los recursos acumulados⁹⁹.

Es importante tener presente que, al momento de regular las prestaciones, siempre debe considerarse la sostenibilidad financiera del sistema. Este factor puede incorporarse en el cálculo de las prestaciones de múltiples maneras. En primer lugar, utilizando bases de cálculo reducidas, de modo que la prestación no reemplace completamente el ingreso perdido. En segundo lugar, afectando directamente la tasa de la prestación, entregando un porcentaje menor de la base de cálculo utilizada. Una tercera opción, más compleja, consiste en restringir la prestación con requisitos de acceso más estrictos o con una definición limitada del beneficio, retrasando su inicio o estableciendo un término obligatorio después de un período determinado. Evidentemente, todas estas opciones se relacionan, así como también todas las prestaciones entre sí, por lo que la modificación de un componente debe considerar los efectos sobre otros componentes de la misma prestación o de otras prestaciones del sistema.

En línea con lo anterior, también es posible internalizar un concepto de equilibrio actuarial entre las aportaciones y las prestaciones, conocido como la ecuación de equivalencia actuarial, que permitiría obtener la prima del sistema necesaria para mantener su sostenibilidad financiera a largo plazo. Esto resulta especialmente relevante en los sistemas de beneficio definido, planteando el desafío de realizar estudios actuariales de

⁹⁶ Por ejemplo, en Chile se utiliza el promedio de los últimos diez años, y en Portugal, entre tres y cinco años, dependiendo del tipo de invalidez.

⁹⁷ Por ejemplo, España utiliza los últimos 25 años, e Italia, entre cinco y diez años.

⁹⁸ Por ejemplo, Portugal considera los últimos 40 años, y Bélgica, 45 años.

⁹⁹ Como ocurre en los casos de Chile y Croacia.

manera sistemática. A su vez, esto permite dar respuesta a las necesidades del principio de sostenibilidad de la seguridad social desde una perspectiva jurídica.

4

Conclusiones

La Metodología para el cálculo de prestaciones para personas trabajadoras de plataformas deriva de la preocupación por cómo garantizar la seguridad social para este tipo de trabajos. Se observa un crecimiento exponencial en la última década aunado a niveles significativos de precarización laboral, donde las y los trabajadores de plataformas enfrentan inseguridad laboral, ingresos variables y exclusión de la seguridad social.

Para el planteamiento de la metodología se ha analizado la situación de aquellos países que han incorporado en su legislación de forma específica el tratamiento jurídico de los trabajadores de plataforma. El estudio incluye un análisis de los mecanismos que los mismos países han empleado para incorporar a este grupo de personas trabajadoras a las prestaciones de seguridad social, las características de las mismas y sus formas de cálculo.

A efectos de garantizar la comparabilidad entre los países analizados se han excluido de esta investigación a aquellos países que, contando con una regulación, ésta se produce a nivel jurisprudencial, situación común en el mundo angloparlante. Igualmente, sólo han sido considerados países con modelos centralizados, por lo que tampoco son considerados aquellos países donde la regulación laboral se mantiene a nivel provincial o estatal, por la dificultad de comparación con una regulación de seguridad social de un ámbito más extenso.

Respecto a la perspectiva internacional, en Europa se analizan los casos de Bélgica, Croacia, España, Italia y Portugal, destacando por sus regulaciones específicas más avanzadas. Por ejemplo, Bélgica clasifica las relaciones laborales mediante criterios de dependencia laboral adaptados a sectores específicos, como las plataformas digitales. A su vez, España presume una relación laboral dependiente para trabajadores de reparto en plataformas digitales, resaltando el impacto de la gestión algorítmica como elemento de control laboral; mientras que Portugal introduce presunciones específicas de contrato laboral para plataformas digitales, resaltando elementos como el control algorítmico y la fijación de tarifas por parte de las plataformas.

Por su parte, en América Latina se expone el caso de Chile, que ha desarrollado una normativa para trabajadores dependientes e independientes en plataformas, destacando derechos mínimos como desconexión digital y protección en accidentes laborales.

Se observan ciertos desafíos, como la ambigüedad en la clasificación laboral, ya que muchas plataformas consideran a las personas trabajadoras de plataformas como independientes, lo cual se asocia a la reducción de las responsabilidades sociales. Asimismo, se aprecia cierta variabilidad en las legislaciones nacionales, pese a la sugerencia más estandarizada entregada por la Unión Europea.

La evidencia muestra dificultades relevantes, como la informalidad laboral en torno al segmento de trabajadores de plataformas, donde la mayoría no están registrados en sistemas de seguridad social, limitando su acceso a beneficios básicos. Además, la variabilidad en las tareas y pagos de este tipo de trabajadores en algunos casos impide calcular cotizaciones estandarizadas. También se observa ambigüedad contractual, la cual acota el acceso a los derechos de estos trabajadores, así como la falta de portabilidad de beneficios entre regímenes.

Con todo, respecto a aquellos países donde la situación jurídica del trabajo en plataformas ha sido regulada en las normas laborales, su incorporación ha sido realizada tanto como dependientes como independientes, apoyándose de forma importante de la formalidad tributaria para la determinación de bases de pago de cotizaciones y la periodicidad de las mismas.

La mayoría de los países contemplan un tratamiento particular a las situaciones de multiempleo, esto es, la concurrencia de varios trabajos en un mismo trabajador, especialmente en diferentes calidades de dependiente e independiente. Tal situación puede ser adaptada a la realidad del trabajo de plataforma cuando éste es usado como fuente complementaria de ingresos.

Se identifican limitaciones y consideraciones en torno a la aplicación o aproximación a una propuesta, como pueden ser el desarrollo normativo o el nivel de informalidad de cada país. A su vez, el detalle de la metodología se enfoca en la categoría de trabajadores independientes, basándose en la experiencia de los países analizados.

Respecto a la propuesta metodológica, se sugieren establecer la base de cotizaciones, dada la variabilidad de los ingresos, se recomienda la utilización de bases mensuales de períodos que puedan abarcar semestres, trimestres, cuatrimestres o el año entero. Además, se sugiere el uso de mínimos y máximos imposables.

Además, las situaciones de multiempleo suelen presentar un tratamiento diferenciado, que en el caso del trabajo de plataforma puede realizarse sobre la base de su complementariedad de una actividad principal. Conforme a esto, se proponen tres alternativas, dependiendo de un nivel de ingresos determinado, a saber: la completa exención de cotizaciones, el pago sobre una base reducida o la realización de cotizaciones sólo para regímenes que no quedan cubiertos por la actividad principal.

Se observa que el período que considere la base de cálculo se encuentra relacionado con la naturaleza de la prestación. Las prestaciones asociadas a contingencias de corto plazo, y que son temporales, utilizan bases con períodos reducidos. Las contingencias de corto plazo, pero permanentes, requieren períodos más largos en sus bases para reflejar adecuadamente el nivel de ingresos del beneficiario

Finalmente, las prestaciones asociadas a contingencias de largo plazo demandan plazos igualmente extensos en sus bases de cálculo, con discusión respecto a si la mejor alternativa es utilizar un período acotado del final de la vida laboral o la totalidad de la carrera.

Al momento de regular las prestaciones siempre debe considerarse la sostenibilidad financiera del sistema, lo cual puede incorporarse en el cálculo de las prestaciones de múltiples formas: modificar las bases de cálculo, afectar directamente la tasa de la prestación, ajustar los requisitos de acceso o la definición del beneficio. De tal modo, para abordar un posible déficit, sería posible establecer bases de cálculo menores, reducir las tasas de prestación o restringir la prestación con requisitos de acceso más estrictos.

5

Recomendaciones

Si bien existe un marcado interés en regular el trabajo en plataformas para acercarlo al estándar del trabajo dependiente, la evidencia muestra que la totalidad de los países que han desarrollado alguna normativa para este tipo de actividad consideran la posibilidad de que dicha labor sea realizada como trabajo dependiente o independiente. Esto presenta un cierto nivel de variación según la modalidad en que operan las personas trabajadoras de plataformas que desempeñan su actividad de forma presencial, en particular en los sectores de transporte de personas o bienes.

Esta aproximación dual parece ser la más adecuada, dada la variabilidad de situaciones en las que puede desarrollarse el trabajo en plataformas. La principal diferencia que se observa en esta materia es el desarrollo de criterios explícitos para definir las condiciones en las que este tipo de trabajo califica como dependiente. Entre los países que incluyen en su legislación regular este tipo de criterios, se ha desarrollado un subconjunto específico para el trabajo en plataformas. En aquellos países que no utilizan esta aproximación, el trabajo en plataformas ocasionalmente cuenta con criterios propios.

Desde la perspectiva de la certeza jurídica, el desarrollo de criterios legislativos —en lugar de depender exclusivamente de criterios jurisprudenciales— que permitan calificar una actividad en plataformas como trabajo dependiente se presenta como la opción más prudente. Dentro de las experiencias revisadas destaca la aproximación de Bélgica, donde

una suma de factores contribuye a tal efecto, diferenciando además los criterios por actividad económica, lo que permite su adaptación a las realidades de cada industria.

Con todo, debe actuarse con cautela frente a un trasplante legislativo directo, ya que ciertos criterios utilizados en la legislación europea pueden resultar conflictivos con los vigentes en algunas legislaciones americanas, especialmente en lo relativo al alcance del trabajo independiente como actividad personal o no.

Además de la discusión relativa a la clasificación jurídica de las personas trabajadoras, existen ciertos temas comunes que tienden a reflejarse, con mayor o menor intensidad, en las regulaciones analizadas. Uno de los más relevantes corresponde al problema de la discriminación algorítmica, o, dicho de otro modo, a cómo asegurar que el funcionamiento automatizado de las plataformas no afecte desproporcionadamente a personas o colectivos determinados. Esta discusión no se restringe al trabajo en plataformas, sino que se extiende a la totalidad de los servicios gestionados mediante algoritmos. En general, todas las regulaciones rechazan este tipo de discriminación; sin embargo, la carencia de mediciones de impacto impide contar con mecanismos que puedan ser impulsados como ejemplares. La discriminación algorítmica es un tema de alta relevancia que debiera abordarse en una legislación sobre trabajo en plataformas o, mejor aún, en una regulación específica sobre el uso de medios de gestión algorítmica. Los modelos actuales no demuestran una efectividad comprobada en esta materia y conllevan el riesgo de generar nuevas formas de discriminación según los criterios del propio regulador.

Otros elementos discutidos se relacionan con la regulación del salario mínimo, los tiempos de trabajo y el acceso a la protección por riesgos laborales. En cuanto al salario mínimo, este se encuentra regulado solo de forma limitada. La escasa evidencia disponible muestra que su efecto es marginal, debido a que la contabilización del tiempo de trabajo suele considerar únicamente el tiempo efectivamente trabajado, sin incluir los tiempos de espera. En lo que respecta a la jornada total de trabajo,

algunos países han regulado el número máximo de horas mensuales. No obstante, esta regulación ha sido objetada, dado que las personas trabajadoras pueden simplemente cambiar de aplicación.

Las mediciones de impacto han mostrado un alto grado de autorregulación entre las personas trabajadoras de plataformas, muchas de las cuales se detienen en torno a la jornada máxima y no utilizan una segunda plataforma para ampliar su actividad. Por tanto, ambas materias presentan una regulación ineficaz. Si se pretende abordar estos aspectos, es necesario desarrollar nuevas aproximaciones en lugar de replicar las existentes.

Respecto al acceso a la protección por riesgos del trabajo, existe mayor consenso sobre su relevancia, especialmente en relación con quienes operan medios de transporte, dado el alto nivel de exposición a riesgos. Aunque la regulación ha resultado efectiva al incorporar medidas de protección y capacitación en seguridad, ha surgido el problema de la duplicación de coberturas, precisamente por la posibilidad de trabajar en múltiples plataformas bajo un régimen de trabajo dependiente. En este sentido, operar como persona trabajadora independiente y concentrar en esta la cobertura —en lugar de asignarla a cada plataforma— parece una vía adecuada para resolver el problema, siempre que la normativa contemple el aseguramiento de quienes laboran de manera independiente.

Un aspecto relevante observado en la regulación europea es el tratamiento diferenciado de la cobertura de seguridad social en contextos de multiempleo. En relación con el trabajo en plataformas, esto se vincula con la idea de la *gig economy* y la posibilidad de que dicha actividad no se desarrolle como ocupación principal, sino como complemento de ingresos. En tales casos, puede que para la persona trabajadora no resulte prioritario acceder a una mayor protección si esto implica una reducción de sus ingresos. No obstante, aquí confluyen intereses contradictorios entre la expectativa de corto plazo de la persona trabajadora —mayores ingresos— y la necesidad de protección social desde una perspectiva colectiva, donde permitir una situación de desprotección no resulta aconsejable.

Una solución intermedia podría consistir en definir un umbral de ingresos “mínimos” a partir del cual una actividad dejaría de considerarse complementaria. En ese caso, una primera opción sería tratar ese ingreso como exento de cotizaciones, maximizando así la ganancia de la persona trabajadora, aunque sin otorgarle protección alguna. Una segunda opción sería reducir la base imponible para estos trabajos complementarios, permitiendo así ofrecer cierta protección sin reducir significativamente los ingresos. Por último, se podría cotizar por la base total, pero solo respecto de aquellos regímenes no cubiertos por el empleo principal —como los riesgos laborales—, de modo que, si bien la base imponible se mantendría, la tasa de cotización sería menor al aplicarse solo a determinados regímenes.

Otra fuente de costos asociada al trabajo en plataformas se refiere al gasto administrativo requerido para cumplir con las obligaciones de pago a la seguridad social. En los países analizados se observa una fuerte vinculación entre el pago de impuestos y el de cotizaciones, lo que facilita el traspaso de información y reduce el costo de cumplimiento. Esto ocurre incluso en países como Chile, donde la administración de la seguridad social está en manos de entidades privadas, lo que demuestra la importancia de la colaboración interinstitucional. A su vez, estos sistemas utilizan plataformas de pago, por lo que su desarrollo e integración con el sistema tributario es clave para facilitar la incorporación de personas trabajadoras de plataformas, personas independientes y otros perfiles laborales atípicos. Esta integración también facilita las acciones de fiscalización, aumentando los costos del incumplimiento.

Si se considerara directamente a las personas trabajadoras de plataformas como independientes, uno de los temas más señalados en la literatura es el costo de funcionamiento de la actividad, particularmente en los casos de trabajo presencial en transporte. Esta discusión se refleja en la determinación de las bases para el cálculo de cotizaciones. Existen dos grandes aproximaciones: i) operar con una base presunta, asignando un porcentaje del ingreso como gasto —como ocurre en Chile—; y ii) operar con base real, permitiendo acreditar el nivel de gasto realizado —como

en el caso de Bélgica—, una alternativa más precisa pero también más costosa. Ambas pueden combinarse: partir con un régimen presunto, pero permitir acreditar gastos mayores si así se requiere.

Una dificultad similar se presenta con la periodicidad de los pagos, dada la variabilidad de los ingresos de quienes trabajan de forma independiente, situación también visible en el trabajo en plataformas. En este punto, también destaca la vinculación con el sistema tributario, ya que se puede replicar la periodicidad de los reportes fiscales, con periodos de cuatro, seis o doce meses.

Estas conexiones con el sistema tributario hacen aconsejable el uso de sus propios mecanismos para facilitar la incorporación de personas trabajadoras de plataformas a los sistemas de seguridad social. Una opción consiste en adaptar las plataformas existentes de registro y pago de impuestos para su uso en diversos regímenes. Una opción más avanzada sería trasladar la obligación de pago de las cotizaciones desde la persona trabajadora hacia la plataforma, sin modificar su clasificación jurídica, lo que se conoce como la figura del agente retenedor, similar al rol que cumple el empleador respecto de las personas trabajadoras dependientes.

El desafío radica en garantizar una fiscalización adecuada que asegure la correcta retención y el pago oportuno en cada régimen, especialmente considerando que no todas las plataformas tienen sede en los países donde operan.

Una de las aproximaciones al trabajo en plataformas es su uso como complemento de ingresos mediante la interacción esporádica con el mercado. Considerando que gran parte del debate jurídico en torno al trabajo en plataformas se relaciona con las formalidades y costos asociados, y que una parte relevante de estos se vincula con las coberturas de seguridad social, podrían extenderse los tratamientos excepcionales previstos en algunas legislaciones. Así, quienes no pretendan usar estas plataformas como fuente principal de ingresos pagarían únicamente por aquellas coberturas específicas del trabajo realizado, como los riesgos

del trabajo. Otras prestaciones, como salud, pensiones o cesantía, quedarían cubiertas por el empleo principal, lo que reduciría los costos de formalización. La principal discusión en este escenario será definir el monto o la frecuencia con la que un ingreso complementario pasa a considerarse principal.

Las políticas deben centrarse en garantizar una cobertura adecuada y equitativa, evitando cargas fiscales excesivas. A su vez, la integración de plataformas con el sistema tributario y una fiscalización eficiente permitirán reducir los costos administrativos y asegurar el cumplimiento. La protección contra riesgos laborales y la eliminación de la discriminación algorítmica también son elementos esenciales para aumentar el respaldo social, ya que las personas verían en ello un sistema que protege a todas las personas trabajadoras.

6

Referencias bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2024). *Perspectivas de seguridad y salud para el trabajo en plataformas digitales*.
- Asociación Internacional de la Seguridad Social [AISS]. (2023, 6 de junio). *Trabajadores de plataformas y protección social: Avances en el plano internacional*. <https://acortar.link/4un7ov>
- Asociación Internacional de la Seguridad Social [AISS]. (2023, 25 de agosto). *Trabajadores de plataformas y seguridad social: Evolución reciente en las Américas*. <https://acortar.link/XALbaz>
- Andrews, D., Caldera Sánchez, A., & Johansson, Å. (2011). *Towards a better understanding of the informal economy*. OECD.
- Arriagada, A. (2023). The gig economy in Chile: Examining labor conditions and the nature of gig work in a Global South country. *Digital Geography*.
- Banco Mundial. (2023). *Trabajar sin fronteras: El potencial y los riesgos del trabajo esporádico en línea*. Washington: Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/81f3a0ef-5cbf-48f9-9a80-84563e005a65/content>
- Berniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., Edo, M., & Marchionni, M. (2021). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*, 150.

- Blanchard, O. (2023). El trabajo en plataformas digitales: Oportunidades y retos. *Dosieres EsF*, 51–55.
- Brassiolo, P., & Italia, M. (2020, 10 de diciembre). *El trabajo de plataformas: ¿Una oportunidad?* <https://acortar.link/LTTZCc>
- Bredgaard, T., & Larsen, F. (2007). *Comparing flexicurity in Denmark and Japan*. Aalborg Universitet.
- Centro UC de Políticas Públicas. (s. f.). *Evaluación de implementación y resultados de la Ley N.º 21.431, de trabajadores de plataformas digitales, en Uber y Uber Eats*.
- Centro UC de Políticas Públicas. (2023). *Evaluación de implementación y resultados de la Ley N.º 21.431, de trabajadores de plataformas digitales, en Uber y Uber Eats*. Santiago: Centro UC de Políticas Públicas.
- Chesalina, O. (2023). *Extending social security schemes for 'non-employees': A comparative perspective*. Max Planck Institute.
- Cimoli, M., Primi, A., & Pugno, M. (2006). Un modelo de bajo crecimiento: La informalidad como restricción estructural. *Revista de la CEPAL*, 89–107.
- Cling, J.-P., Razafindrakoto, M., & Roubaud, F. (2012, noviembre). The informal economy in Asia: Introduction to the issue. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 553–559.
- Colin, W. (2011). A critical evaluation of competing conceptualizations of informal employment: Some lessons from England. *Review of Social Economy*.

- Dávila, J. (2022). Seguridad social de las personas trabajadoras de plataformas digitales en México. *Ius et Scientia*, 129–149. <https://acortar.link/5k6Y56>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] & Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Employment situation in Latin America and the Caribbean: Decent work for platform workers in Latin America*. CEPAL.
- Eichhorst, W., Marx, P., & Wehner, C. (2016). *Labor market reforms in Europe: Towards more flexicure labor markets?* IZA.
- El Badaoui, E., Strobl, E., & Walsh, F. (2008). Is there an informal employment wage penalty? Evidence from South Africa. *Economic Development and Cultural Change*, 683–710.
- Elgin, C., Kose, M., Ohnsorge, F., & Yu, S. (2021). *Understanding informality*. Crawford School of Public Policy.
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales [FLACSO] Chile. (2023). *Estudio de descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo de plataformas digitales, conforme a lo dispuesto por la Ley N.º 21.431*. Santiago: FLACSO.
- Hernández Laos, E. (2013). Legislación laboral, sector informal y productividad multifactorial en México. *Journal of Economic Literature*, 5–52.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT], Asociación Internacional de la Seguridad Social [ISSA] & Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2023). *Providing adequate and sustainable social protection for workers in the gig and platform economy*.

- Jiménez Restrepo, D. (2012). La informalidad laboral en América Latina: ¿Explicación estructuralista o institucionalista? *Cuadernos de Economía*, 113–143.
- Joshi, S. (2023). What impacts informality? Evidence from selected Asia-Pacific economies. *Manpower Journal*, 33–56.
- Kanbur, R. (2011). *Avoiding informality traps*. Cornell University.
- Keller, M. (2021). *Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: Situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector*. Santiago: Naciones Unidas.
- Kougias, K. (2017). 'Real' flexicurity worlds in action: Evidence from Denmark and Greece. *Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe*.
- 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.
- Lane, M. (2020). *Regulating platform work in the digital age*. OECD.
- Leun, J. (2003). *Looking for loopholes: Processes of incorporation of illegal immigrants in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Leyton, J., Arriagada, A., Bonhomme, M., & Ibañez, F. (s. f.). *Chile y la regulación del trabajo en plataformas: ¿Una oportunidad perdida?*
- Loayza, N. (2018). *Informality: Why is it so widespread and how can it be reduced?* World Bank Malaysia Hub.
- M, P. B. (2024). *El trabajo con plataformas digitales*.

- Maza, A., & Aguilar, O. (2022). *Trabajando sobre ruedas entre las plataformas digitales y la ciudad: Una exploración cualitativa a la labor de reparto mediante aplicaciones móviles*. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Mohan, D., Sekhani, R., & Kaushik, A. (2018). On the ways of knowing and understanding informality. *Asian Journal of Public Affairs*, 71–79.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2019). Labour market regulation 4.0: Protecting workers in a changing world of work. En *OECD Employment Outlook* (pp. 131–). París: OECD Publishing.
- OCDE, OIT & Eurostat. (2023). *Handbook of measuring digital platform employment and work*. París: OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_f4c975ea/oddcac3b-en.pdf
- Ohnsorge, F., & Yu, S. (Eds.). (2022). *The long shadow of informality*. Washington: The World Bank.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1972). *Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya*. Ginebra: International Labour Office.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1993). *Resolutions concerning statistics of employment in the informal sector adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians*.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2021*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/media/579306/download>
- Perry, G., Malloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A., & Saavedra-Chanduvi, J. (2007). *Informalidad: Escape y exclusión*. Washington: The World Bank.
- Robles, C., Teneubaum, V., & Jacas, I. (2023). *Los desafíos de la protección social de las personas trabajadoras de plataformas*. Santiago: Naciones Unidas.
- Rodríguez, C., & Azuara, O. (2022, junio). *Gig economy: El nuevo paradigma para la generación de ingresos*. <https://acortar.link/7uQon6>
- Rodríguez, P. P. (2022). Trabajo y plataformas: El problema de la calificación laboral en el derecho comparado. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 71–102.
- Sandoval Betancour, G. (2014). La informalidad laboral: Causas generales. *Equidad y Desarrollo*, 9–45.
- Singh, R., & Bhushan, V. (2023). The global workforce revolution: Exploring digital labour platforms and the gig economy in the era of globalization. *International Journal of Civil Law and Legal Research*, 19–27.

- Subsecretaría del Trabajo. (2023). *Documento de trabajo: La situación del empleo de personas trabajadoras de plataformas digitales de servicios regulados por la Ley N.º 21.431*.
- Vuletin, G. (2008). *Measuring the informal economy in Latin America and the Caribbean*. Fondo Monetario Internacional.
- World Bank. (2023). *Working without borders: The promise and peril of online gig work*. Washington: The World Bank.
- Zelano, K. (2018). Balancing informality and need: Policy responses to informal East-West migration in Austria, the Netherlands and Sweden. *Policy Studies*, 535–559.

7

Anexo

El concepto de trabajo informal

El concepto de **trabajo informal** fue desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) durante la década de 1970, como resultado de su actividad de investigación realizada en Kenia¹⁰⁰. La adopción internacional del concepto actual de trabajo informal es producto de una serie de estudios y convenciones celebradas en torno a dicho organismo.

En el año 2000 se inició un estudio más detallado, con el objetivo de contar con criterios comunes para la medición del fenómeno. Este esfuerzo derivó en la publicación, en 2002, de la primera edición del informe *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, cuya segunda y tercera ediciones fueron elaboradas en 2013 y 2018, respectivamente. Estos informes abordaron, mediante métodos indirectos, la estimación de la informalidad en un conjunto acotado de países, como insumo para las discusiones sobre trabajo decente e informalidad. Por su parte, en la 17.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo se desarrollaron las guías para la medición del fenómeno, las cuales fueron adoptadas como estándar internacional en 2003 y han influido en las sucesivas versiones del informe antes mencionado. A estos antecedentes

¹⁰⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1972). *Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya*. Ginebra: OIT.

se suma la existencia de la Recomendación núm. 204 (2015) de la OIT, *Sobre la transición de la economía informal a la economía formal*.

Como característica central del concepto de trabajo informal destaca su **carácter residual**: se considera informal toda situación laboral que no cumple con los criterios de formalidad, los cuales, a su vez, pueden variar según las definiciones adoptadas en los distintos escenarios laborales. Cabe señalar, además, que no se trata de un fenómeno restringido a las relaciones laborales, sino que también abarca la situación de las personas empleadoras.

El **sector informal** se define en función de la empresa y sus características, y comprende al conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes y servicios con la finalidad primaria de generar trabajo e ingresos para las personas involucradas¹⁰¹. El principal criterio que permite delimitar esta categoría es la **personalidad jurídica** con la que se organizan las empresas. Se consideran formales aquellas que poseen personalidad jurídica, ya que esta implica un registro asociado. En cambio, aquellas organizadas bajo la personalidad de sus dueñas o dueños (es decir, empresas de persona natural) requieren un análisis más detallado para determinar su carácter. Si dichas unidades producen bienes para el consumo personal de quienes las dirigen, se consideran parte del sector familiar. Si los bienes están destinados total o parcialmente a la venta, el carácter formal dependerá del registro de la empresa ante la autoridad correspondiente (tributaria, municipal) y del mantenimiento de contabilidad. Alternativamente, también se consideran criterios como el pago de cotizaciones para sus personas empleadas, el tamaño de la empresa y la ubicación del lugar de trabajo, definiendo como informales a aquellas unidades pequeñas (cinco o menos personas trabajadoras) y sin establecimiento fijo.

¹⁰¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1993). *Resolutions concerning statistics of employment in the informal sector adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians*. Ginebra: OIT.

En cambio, el concepto de **empleo informal** se refiere a la situación laboral de las personas, aunque guarda relación con el sector informal. Se considera que las personas empleadoras y trabajadoras por cuenta propia tienen un empleo informal si las unidades económicas donde laboran pertenecen al sector informal. Por su parte, las personas trabajadoras familiares son siempre consideradas informales, independientemente de las características de su ocupación o del tipo de empresa. Para el resto de las personas trabajadoras, se considera que el empleo es informal cuando no se aplican la legislación laboral, la tributación de ingresos, la protección social o el acceso a ciertos beneficios (como el aviso e indemnización por despido, subsidios por incapacidad laboral, vacaciones pagadas, entre otros). Esto puede deberse tanto a la falta de aplicación de la normativa (por ejemplo, debido a una débil fiscalización) como a la existencia de criterios normativos que permiten dichas exclusiones. Cabe destacar que, entre todos estos factores, el más relevante es la **presencia de cotizaciones a la seguridad social**, recurriéndose al análisis de beneficios como vacaciones pagadas y subsidios por incapacidad laboral solo en caso de ausencia de las anteriores.

Al tratarse de un concepto generado por un organismo internacional, debe tenerse en cuenta que no existe una coincidencia absoluta con las definiciones utilizadas por la legislación interna o la doctrina de cada país. Esta situación es reconocida por las publicaciones citadas, las cuales señalan que la aplicación efectiva del concepto de informalidad varía según el contexto nacional, y que los mecanismos de unificación señalados tienen una finalidad principalmente estadística.

Metodología para el cálculo de prestaciones para personas trabajadoras de plataformas digitales

Ante el crecimiento exponencial de las personas trabajadoras de plataformas en la última década, se requiere contar con una metodología para el cálculo de sus prestaciones. La Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), con la asistencia técnica del Centro de Estudios de la Seguridad Social (CIEDESS), atiende la preocupación respecto a cómo garantizar la seguridad social para este grupo poblacional.

La metodología que se propone deriva de un análisis comparado de los mecanismos legales y de los cálculos que se han utilizado en diferentes contextos. Se retoman las legislaciones vigentes sobre el trabajo en plataformas digitales de diversos países y su impacto en la relación laboral, incluyendo a naciones europeas y de América Latina. Asimismo, se examina cómo estos países han integrado a las personas trabajadoras de plataformas en esquemas de seguridad social, partiendo de la constatación de su potencial clasificación tanto como trabajadoras y trabajadores dependientes como independientes.

La propuesta específica, las limitaciones y consideraciones en torno a su aplicación o aproximación, como pueden ser el desarrollo normativo o el nivel de informalidad de cada país. El detalle de la metodología se centra en la categoría de personas trabajadoras independientes, basándose en la experiencia de los países analizados. La evidencia muestra que es necesario equilibrar la flexibilidad inherente a las plataformas con esquemas de seguridad social inclusivos (Cardona L.A. *et al.*, 2025).

