

DOCUMENTOS DE **PROYECTOS**

Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana

Caracterización y opciones
para su protección social

José Alexander García
Katherine Javier



NACIONES UNIDAS

CEPAL



cooperación
alemana

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.

 www.cepal.org/es/publications

 www.cepal.org/apps

Documentos de Proyectos

Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana

Caracterización y opciones para su protección social

José Alexander García
Katherine Javier



NACIONES UNIDAS



cooperación
alemana

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Este documento fue preparado por José Alexander García, Consultor de la Unidad de Estudios del Empleo de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y Katherine Javier, Socia Consultora de Grupo Línea Base, en el marco del programa de cooperación “Sendas de desarrollo sostenible para países de ingresos medios en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe (2018-2020)”, componente “Cambio digital”, ejecutado por la CEPAL en conjunto con la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) y financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ).

Los autores agradecen el apoyo técnico provisto por Mercedes Carrasco, Selma Polanco, María Dolores Mariñas y Javier Fernández, funcionarios del Gobierno dominicano. También se agradecen los comentarios y la revisión por parte de Sonia Gontero, funcionaria de la CEPAL, y Jürgen Weller, Consultor de la CEPAL. Igualmente, se reconoce la colaboración de Adagel Grullón en la elaboración del capítulo sobre el mercado laboral dominicano, y se valora la asistencia de Kevin Marte en la implementación del trabajo de campo. Sin la valiosa asistencia técnica y las acertadas recomendaciones de estas personas, el resultado de este proceso no hubiese sido exitoso.

Asimismo, se agradece a las empresas que proporcionaron información clave para la realización de este estudio y a los trabajadores que respondieron la encuesta diseñada para conocer sus características y condiciones de trabajo.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas
LC/TS.2020/91
Distribución: L
Copyright © Naciones Unidas, 2020
Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago
S.20-00431

Esta publicación debe citarse como: J. A. García y K. Javier, “Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana: caracterización y opciones para su protección social”, *Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/91)*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Publicaciones y Servicios Web, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

Índice

Introducción	7
I. Entendiendo el fenómeno de los trabajos de plataforma digital	9
A. La Economía de Plataforma	9
B. Trabajos de plataformas digitales.....	10
C. Clasificación de los trabajadores de plataformas digitales.....	11
1. Clasificación de los trabajadores según tipo de tareas realizadas	12
2. Clasificación según nivel de dependencia hacia la plataforma	16
II. Aspectos metodológicos	17
A. Descripción de la metodología	17
B. Diseño de los instrumentos de investigación.....	18
C. Aplicación de los instrumentos de investigación.....	18
III. Tendencias regionales y globales	19
A. Tamaño y crecimiento del mercado.....	19
B. Características de los trabajadores de plataforma	22
1. Perfil de trabajadores de convocatoria local.....	22
2. Perfil de los trabajadores de convocatoria global	23
C. Repercusiones económicas y sociales de los trabajos de plataforma.....	24
1. Repercusiones sobre el mercado y la competencia	24
2. Repercusiones sobre el mercado laboral.....	25
D. Respuestas de política ante desafíos de la regulación laboral	27
IV. Mercado laboral dominicano	31
A. Estado de situación del mercado de trabajo en la República Dominicana	31
1. Generación de empleo.....	31
2. Crecimiento por sectores.....	37
3. Ingresos, formalidad y calidad del empleo	38

B.	Marco normativo laboral.....	41
1.	El trabajo como derecho.....	41
2.	El trabajo como relación de dependencia.....	42
3.	Sistema Dominicano de Seguridad Social.....	43
4.	Reformas pendientes	44
V.	Estado de situación del trabajo de plataformas en la República Dominicana	45
A.	Plataformas digitales en la República Dominicana.....	45
1.	Origen de los trabajos de plataforma.....	45
2.	Tamaño del mercado local de trabajos de plataformas.....	47
B.	Características del trabajo de plataformas digitales en la República Dominicana.....	48
1.	Datos sociodemográficos de los trabajadores	49
2.	Nivel educativo de los trabajadores	52
3.	Situación laboral y barreras de entrada al trabajo de plataformas	54
4.	Dependencia e intensidad de los trabajos de plataforma	59
5.	Remuneración.....	62
6.	Condiciones de trabajo y contratación.....	64
7.	Derechos y deberes de los trabajadores de plataforma.....	68
VI.	Conclusiones y recomendaciones de política.....	73
A.	Características generales del trabajo de plataformas.....	73
B.	Desafíos que supone el trabajo de plataformas y respuestas de política.....	74
C.	El Estado de los trabajos de plataformas en la República Dominicana.....	75
VII.	Recomendaciones de política.....	79
A.	Para la protección social de los trabajadores	79
B.	Para la promoción de los trabajos de plataforma	80
	Bibliografía.....	81
	Anexo.....	87
	Anexo 1	88
	Cuadros	
Cuadro 1	Tipos de plataforma según cumplimiento de características de plataformas de trabajo digital	11
Cuadro 2	Categorías de trabajadores de convocatoria global	14
Cuadro 3	Distribución de trabajadores según niveles de cualificación, año 2019.....	37
Cuadro 4	Tasa de informalidad según indicadores seleccionados, años 2014-2019.....	39
Cuadro 5	Regímenes de financiamiento del Sistema Dominicano de Seguridad Social	43
Cuadro 6	Plataformas de trabajo digital de convocatoria local	47
	Gráficos	
Gráfico 1	Crecimiento económico promedio de América Latina y el Caribe y la República Dominicana, años 2000-2019	32
Gráfico 2	Tasa de desempleo abierto de América Latina y el Caribe y la República Dominicana, años 2000-2019	33
Gráfico 3	Distribución del empleo según categoría ocupacional y crecimiento acumulado, período 2014-2019	33
Gráfico 4	Tasa de desocupación abierta según sexo, años 2014-2019	34

Gráfico 5	Distribución de los trabajadores según rango de edad y crecimiento acumulado, período 2015-2019	35
Gráfico 6	Distribución de los trabajadores por nivel educativo, según sexo, años 2015 y 2019.....	36
Gráfico 7	Distribución del Producto Interno Bruto y de los trabajadores por rama de actividad económica, año 2019	37
Gráfico 8	Ingresos, costo de la canasta familiar y tasa de desocupación abierta, según quintil de ingresos, año 2017	38
Gráfico 9	Ingresos laborales por hora (ajustado por inflación), según nivel educativo, 2014-2019.....	40
Gráfico 10	Distribución de trabajadores, según tipo de plataforma	48
Gráfico 11	Sexo de los trabajadores, según tipo de plataforma	49
Gráfico 12	Rango de edad de los trabajadores, según tipo de plataforma	50
Gráfico 13	Estado civil de los trabajadores, según tipo de plataforma.....	50
Gráfico 14	Nacionalidad de los trabajadores, según tipo de plataforma	51
Gráfico 15	Trabajadores por provincia de residencia, según tipo de plataforma	52
Gráfico 16	Trabajadores por nivel educativo concluido, según tipo de plataforma.....	53
Gráfico 17	Principal área de estudio.....	54
Gráfico 18	Tiempo buscando empleo antes de vincularse a plataformas digitales, según tipo de plataforma.....	55
Gráfico 19	Requisitos para ser trabajador, según tipo de plataforma	56
Gráfico 20	Habilidades requeridas a los trabajadores.....	56
Gráfico 21	Capital requerido para trabajar según tipo de plataforma	57
Gráfico 22	Motivo de los trabajadores para trabajar en la plataforma	58
Gráfico 23	Ocupación principal de los trabajadores de convocatoria global	59
Gráfico 24	Ocupación principal de los trabajadores de convocatoria local.....	59
Gráfico 25	Probabilidad de no poder cubrir sus gastos en caso de no conseguir trabajar en plataformas, según tipo de trabajador.....	60
Gráfico 26	Distribución de los trabajadores de convocatoria local, dependientes de las plataformas en términos de ingresos, según nivel educativo.....	61
Gráfico 27	Cantidad de días al mes laborados en plataformas, por tipo de plataforma.....	61
Gráfico 28	Horas por día laboradas en plataformas, por tipo de trabajador, según cantidad de días trabajados al mes	62
Gráfico 29	Ingresos por hora, percibidos por nivel educativo, según tipo de trabajador	63
Gráfico 30	Frecuencia de pagos del trabajo, según tipo de plataforma.....	64
Gráfico 31	Exigencia de la plataforma de trabajar.....	66
Gráfico 32	Mecanismo de definición de precios de los servicios ofertados.....	66
Gráfico 33	Mecanismo de selección de los clientes a través de la plataforma	67
Gráfico 34	Tipo de contratación de los trabajadores de plataforma	68
Gráfico 35	Retención de impuestos, según tipo de trabajador	69
Gráfico 36	Proceso de desvinculación de la plataforma.....	70
Gráfico 37	Beneficios percibidos por los trabajadores de plataforma	71
Gráfico 38	Nivel de satisfacción con el trabajo, según tipo de plataformas.....	72

Diagramas

Diagrama 1	Clasificación de los trabajos de plataformas digitales y ejemplos de plataformas.....	12
------------	---	----

Introducción

El propósito de esta investigación es conocer acerca de las ocupaciones emergentes en la República Dominicana, en particular, sobre los trabajos realizados a través de plataformas digitales. Para esto, el estudio se plantea dos objetivos. El primero, analizar y caracterizar la situación de los trabajadores de plataforma en el mercado laboral dominicano. El segundo, identificar y proponer aspectos a considerar para favorecer la protección social de estos trabajadores.

Los trabajos de plataformas son tareas cuya realización se posibilita a través de una página web o aplicación móvil (plataformas). Este tipo de trabajo gana popularidad a finales de la primera década del siglo XXI, a partir de la masificación del internet de banda ancha, la disponibilidad de dispositivos móviles inteligentes, entre otras tecnologías habilitantes. Estas tecnologías han contribuido a dinamizar los mercados tradicionales, gracias a la introducción de innovaciones que han facilitado el encuentro y promovido la confianza entre oferentes y compradores. De igual forma, han permitido reducir las barreras de entrada para nuevos competidores, beneficiando a los consumidores con una mayor variedad de opciones y precios para escoger.

Las tareas asignadas a través de las plataformas incluyen una amplia variedad de actividades que los trabajadores ejecutan de manera remota o a domicilio. Entre los trabajos de plataformas más populares se encuentran la prestación de servicios con temporalidad definida en las áreas de informática, diseño multimedia, negocios y transporte de pasajeros y mercancías. Aunque también existen nichos de mercado como la provisión de servicios de tareas domésticas, reparaciones, salud, belleza, educación, entre otros.

El crecimiento de los trabajos de plataforma ha supuesto desafíos importantes para los hacedores de política pública alrededor del mundo. El principal debate gira en torno a la clasificación de los trabajadores, los cuales presentan características tanto de asalariados como de profesionales independientes. Esta falta de definición dificulta su identificación y caracterización, lo que complejiza el diseño y aplicación de medidas para su adecuada protección social. Ante este reto, los gobiernos han adoptado múltiples medidas, que van desde la penalización de las plataformas por incumplimiento de

regulaciones comerciales y laborales, hasta la adaptación de disposiciones vigentes que procuran tanto proteger los derechos del trabajador, como estimular la generación de empleos.

Un primer obstáculo para el diseño de políticas públicas adecuadas ha sido la falta de conocimiento sobre este fenómeno. Esto debido a que los instrumentos tradicionales de recolección de información y análisis del mercado de trabajo no fueron diseñados para estudiar a los trabajadores de plataforma.

Para conocer las características del mercado laboral de plataformas digitales en la República Dominicana, se realizó una encuesta digital autoaplicada a 123 trabajadores. Esta fue basada en un muestreo no probabilístico, y recopiló datos primordialmente en las zonas metropolitanas de las ciudades de Santo Domingo y Santiago de los Caballeros. El instrumento permitió recoger informaciones sobre las características sociodemográficas de los trabajadores, tipos de tareas realizadas, remuneración percibida, nivel de dependencia de la plataforma, condiciones de trabajo, garantía de derechos y satisfacción laboral. Esta encuesta fue complementada con consultas a empresas de plataformas con presencia en el mercado local. Adicionalmente, se realizó una revisión extensiva de la literatura existente, con miras a identificar los principales desafíos que enfrentan los trabajadores de plataforma, así como posibles respuestas de políticas a ser implementadas en el país.

Este informe se estructura en torno a cinco capítulos. Inicialmente, se enfoca en describir el fenómeno de la economía de plataformas y en este contexto define y tipifica el trabajo de plataformas digitales. Un segundo capítulo, detalla el fundamento metodológico sobre el cual se construye este estudio. En el tercer capítulo, se discuten las principales tendencias globales en materia de trabajos de plataformas, enfatizando en aspectos relativos al tamaño de mercado, características de los trabajos, repercusiones económicas y sociales de estos, y políticas públicas adoptadas para regular este mercado. En el capítulo cuatro, se presenta un análisis del mercado laboral dominicano, incluido de las normativas relevantes, como antesala al análisis de los trabajos de plataformas en el plano local. Luego, en el capítulo cinco se esboza el perfil del mercado de las plataformas en el país y se analizan los hallazgos de la encuesta contestada por los trabajadores de plataformas. Finalmente, se extraen las principales conclusiones y recomendaciones de políticas derivadas de este estudio, las cuales se esperan sirvan para formular políticas públicas orientadas a mejorar la protección social de los trabajadores en este sector.

I. Entendiendo el fenómeno de los trabajos de plataforma digital

A. La Economía de Plataforma

Con la adopción masiva de la Internet en la década de 1990, el mundo experimentó cambios disruptivos en la economía y el mercado de trabajo a nivel global. La expansión de las tecnologías de la información y la comunicación propició el surgimiento de nuevos agentes económicos que se dedicaban a la intermediación de bienes y servicios, a través del internet, la computación y el uso de datos. Este fenómeno dio paso a lo que se conoce hoy como “Economía Gig” o “Economía de Plataforma” (University of Cambridge, 2016; Farrell & Greig, 2016; Kenny & Zysmman, 2017).

El término economía de plataforma hace referencia a relaciones de intercambio que se desarrollan a través de plataformas digitales, mediante las cuales trabajadores y vendedores independientes puedan comercializar productos y servicios a discreción¹ (Farrell & Greig, 2016). Desde la perspectiva de la Economía Gig, una plataforma digital es una “innovación tecnológica de una arquitectura algorítmica...que se ajusta a la oferta y la demanda en un mercado determinado y está destinada a generar ganancias” (Kenny & Zysmman, 2017). Es decir, las plataformas digitales son tecnologías que facilitan las transacciones entre proveedores y consumidores y, por ende, la generación de valor. Estas se utilizan como intermediarios para una creciente variedad de mercados, entre los cuales se incluyen: contenido audiovisual (e.g. Youtube, TikTok, Instagram), comunidades en línea (e.g. Facebook, LinkedIn, Tripadvisor), comercios (e.g. eBay, Alibaba, Amazon, Airbnb),

¹ El término de “economía de plataforma” suele asociarse con el de “economía compartida”. Sin embargo, este uso se considera inadecuado puesto que en la economía compartida el valor que se persigue es mayoritariamente social, y no económico (Eckhardt & Bardhi, 2015, Serfling, 2018). Algunos ejemplos de plataformas de economía compartida son: la enciclopedia libre Wikipedia, y la plataforma que promueve movilizaciones digitales para el respaldo de causas sociales Change.org.

herramientas de financiación colectiva o mecenazgo (e.g. Kickstar, Indiegogo, Jompeame, Patreon), y trabajos a solicitud los cuales pueden ser vía web (e.g. Freelancer, Upwork) o basados en ubicación (e.g. Uber, Glovo, Rappi) (Serfling, 2018).

A diferencia de empresas tradicionales, las plataformas digitales crean valor enlazando a usuarios con proveedores que puedan suplir su necesidad, lo que depende de la capacidad de estas para facilitar el intercambio de información entre el proveedor y el consumidor (Deloitte, 2018). Así como también de la cantidad de usuarios que se encuentran ofertando y demandando bienes o servicios a través de estas (Levin, 2011). Independientemente del tipo de mercado que medie la plataforma, su modelo de negocios se basa en la digitalización de las interacciones de las personas y la movilización de sus usuarios a contribuir. Por ejemplo, estos son los casos de Google que monetiza las búsquedas de sus usuarios, de Facebook que genera valor a partir del contenido que crean sus miembros, y de Uber que saca provecho de los vehículos de sus socios conductores (Kenny & Zysmman, 2017).

Dentro del ámbito de las economías de plataformas, los intermediarios digitales se pueden clasificar en dos tipos: plataformas de trabajo digital y plataformas de capital. Las plataformas de trabajo digital conectan a trabajadores con potenciales clientes para el desarrollo de trabajos puntuales, tales como Uber y TaskRabbit. Por otro lado, las plataformas de capital son espacios que conectan a individuos para la venta de bienes o arrendamiento de activos, tal es el caso de plataformas como AirBnB, Ebay, Amazon o Corotos (Farrell & Greig, 2016). Este estudio se concentra en el análisis de las plataformas de trabajo digital.

B. Trabajos de plataformas digitales

El desarrollo y la expansión de la economía de plataforma han impulsado el surgimiento de una nueva modalidad laboral denominada como trabajo de plataforma, el cual es desempeñado por medio de plataformas de trabajo digital. Las plataformas de trabajo digital pueden definirse como **“espacios de intercambio de información que...intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado...”** (Madariaga, Buenadicha, & Molina, 2019).

Estas plataformas ponen a disposición de los usuarios la infraestructura tecnológica para que los demandantes anuncien sus necesidades de servicios a una amplia audiencia de oferentes potenciales. Esta infraestructura también facilita a los demandantes, seleccionar, adquirir, evaluar y pagar por los servicios requeridos a los oferentes. Asimismo, los oferentes cuentan con una herramienta que centraliza y sistematiza oportunidades de trabajo remunerado, y en ocasiones, un medio para proveer los servicios o tareas solicitadas y ser compensados por esto (Berg et al., 2019; Lapanjuuri et al. 2018).

Quienes ofrecen servicios a través de estas plataformas, se les conoce como trabajadores de plataformas digitales. **Los trabajadores de plataforma son individuos que generan, al menos parte de sus ingresos, realizando tareas temporales asignadas a través de convocatorias vía plataformas web o aplicaciones de celulares inteligentes².** Cabe destacar que esta definición excluye a los siguientes grupos: 1) Quienes venden o arriendan bienes a través de plataformas de capital (e.g. Amazon, Ebay, Corotos, Airbnb); 2) Personas que trabajan voluntariamente a través de plataformas de economía compartida (eg. colaboradores de Wikipedia y Quora); 3) Empleados de las compañías de plataformas digitales, cuyas condiciones de trabajo suelen ser las mismas que las de trabajadores

² Existen diversas definiciones de trabajadores de plataforma. A partir de Serfling (2018) y Schmidt (2017) los autores construyeron esta definición, la cual será utilizada para los fines de esta investigación.

tradicionales; y 4) Individuos que obtienen ganancias de su participación en redes sociales por concepto de publicidad, apoyo de patrocinadores y/o venta de productos y servicios. En el cuadro siguiente se comparan los distintos tipos de plataformas, destacando cuales cumplen con las características que definen a las plataformas de trabajo digital.

Cuadro 1
Tipos de plataforma según cumplimiento de características de plataformas de trabajo digital

Tipo de plataforma	Ejemplos	Convoca personas para realizar tareas temporales/proyectos	Asigna tareas a través de aplicación móvil o página web	Constituye una fuente de ingresos para quienes realizan las tareas	Permite adquirir productos o servicios a través de la plataforma
Plataformas de trabajo digital	Fiverr, Uber App, Glovo App, Upwork, Freelancer	Sí	Sí	Sí	Sí
Plataformas de capital	Ebay, Corotos, Emarket, Airbnb	A veces	No	Sí	Sí
Plataformas colaborativas	Wikipedia, Tripadvisor, Yelp	Sí	A veces	No	A veces
Redes sociales	Facebook, Twitter, Youtube, LinkedIn	A veces	No	A veces	A veces
Empresas que crean y administran plataformas	Google, Microsoft, Uber Inc.	A veces	No	Sí	A veces

Fuente: Elaboración de los autores.

C. Clasificación de los trabajadores de plataformas digitales

Los trabajadores de plataformas digitales se pueden clasificar en dos categorías principales: 1) de convocatoria local y 2) de convocatoria global (Morales, 2019). Los trabajadores de convocatoria local son aquellos que realizan actividades en una ubicación determinada o fuera de línea (offline), las cuales son asignadas por medio de aplicaciones web o móviles (apps) (Berg et al., 2018). Estas tareas, generalmente, se asignan a un trabajador en particular, e implican una variada gama de actividades que tradicionalmente se realizan a domicilio (CEPAL, 2019). En los trabajos de convocatorias local las plataformas establecen parámetros para regular las condiciones de trabajo de sus oferentes, tales como el precio del servicio y las características asociadas a su provisión (CEPAL, 2019).

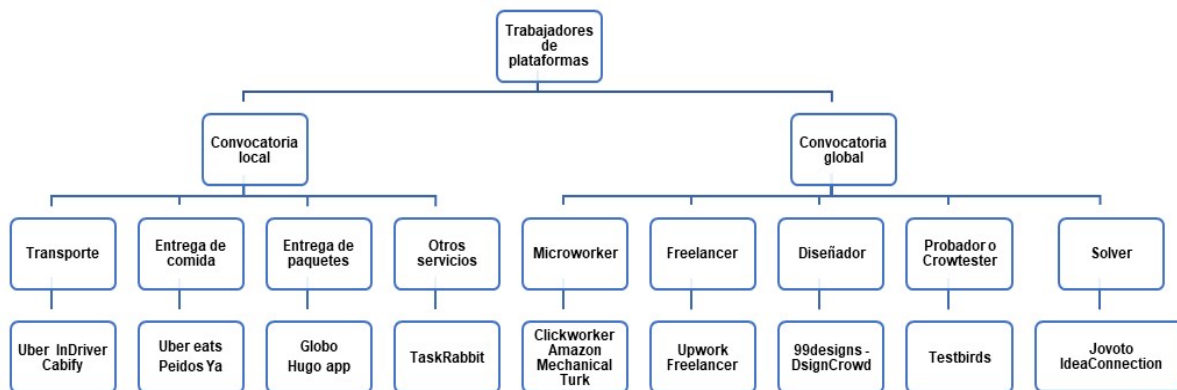
Los trabajadores de convocatoria global son aquellos que realizan tareas o proyectos digitales en línea (online), a través de plataformas de trabajo (Berg et al., 2018). Estos pueden trabajar de forma individual o grupal para la consecución de tareas temporales, que van desde asignaciones rutinarias como transcribir informaciones y etiquetar fotos, hasta trabajos creativos como el diseño de páginas web o la creación de contenido para redes sociales (Kuek et al. 2015). En los trabajos de convocatoria global, las plataformas regularmente no definen las condiciones del trabajo³, puesto que estas son acordadas entre el demandante y el oferente. En tal sentido, el

³ Las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo (OIT, 2016).

trabajador de convocatoria global suele tener la libertad de elegir el lugar desde donde trabajar, acuerda con el cliente el horario y las horas a trabajar, las características de las tareas a ejecutar, el precio a cobrar, entre otros aspectos (CEPAL, 2019).

El siguiente diagrama ilustra los tipos de trabajadores de plataformas digitales y sus diferentes categorías, las cuales se detallan en esta sección.

Diagrama 1
Clasificación de los trabajos de plataformas digitales y ejemplos de plataformas



Fuente: Elaboración de los autores con base en Schmidt (2017) y Leimeister et al. (2016).

1. Clasificación de los trabajadores según tipo de tareas realizadas

a) Trabajadores de convocatoria local

Los trabajos de plataforma de convocatoria local surgen a finales de la década del 2000. A raíz de la popularización de los teléfonos inteligentes y las aplicaciones móviles se crearon empresas cuyo modelo de negocios dependía de trabajadores con disponibilidad para realizar trabajos por encargo, como son los casos de TaskRabbit en 2008 y Uber en 2010. Estas empresas o plataformas tienen como tarea principal intermediar entre los trabajadores y los clientes que solicitan servicios a través de estas aplicaciones. En adición, procesan pagos, monitorean el progreso de las tareas, establecen tarifas, median la comunicación entre los usuarios y se encargan del servicio al cliente luego de la tarea ser completada (Gloss y McGregor, 2016). Las tareas que se realizan a través de estas plataformas corresponden a trabajos tradicionales que, por lo general, no requieren conocimientos muy especializados o de alta cualificación y se ejecutan a domicilio, tal es el caso de los servicios de transporte, las reparaciones domésticas o la entrega de paquetes. Esto ha facilitado la conexión entre consumidores y oferentes, así como el acceso de trabajadores con habilidades digitales a este mercado.

Los trabajadores de plataformas de convocatoria local pueden clasificarse según el tipo de tarea que realizan. Rockbridge Associates (2019), en la Encuesta Nacional de Preparación Tecnológica de los Estados Unidos, utiliza las siguientes categorías⁴ para referirse a las tareas que se realizan por medio de plataformas de convocatoria local:

⁴ Se excluyen las categorías de Mercados en Línea y de Alojamiento, ya que los servicios se proveen a través de plataformas de capital y no de trabajo digital.

- *Transporte*. Los trabajadores actúan como conductores para clientes asignados a través de la plataforma, una vez son registrados y depurados por la misma. Entre las aplicaciones más populares de este tipo de servicio se encuentra Uber, Lyft, Via, BlaBlaCar, Cabify y Citymapper.
- *Entrega de comida*. Los trabajadores ejercen la función de repartidores, entregando a domicilio comidas de negocios afiliados a la aplicación. Algunas de las aplicaciones más conocidas en esta categoría son Uber Eats, GrubHub, DoorDash, iFood, Deliveroo, Seamless, y PedidosYa.
- *Entrega de paquetes*. Consiste en el mismo modelo que la entrega de comidas, pero el servicio provisto por el trabajador supone la recogida y entrega de cualquier tipo de paquete. En estas plataformas, los negocios no necesariamente tienen que estar afiliados para ser conectados con los trabajadores. Algunos ejemplos de aplicaciones en este rubro son Glovo, HugoApp y Rappi.
- *Otros servicios*. En esta categoría se agrupan los trabajadores que proveen servicios diversos a través de plataformas digitales, las cuales suelen ser ejecutadas a domicilio. En algunos de estos casos las tareas a realizar pudieran requerir un entrenamiento especializado o estudios superiores. Entre las áreas de servicio ofertadas se encuentran las siguientes: salud (e.g. telemedicina, consultas médicas a domicilio), belleza (e.g. maquillaje, cortes de pelo, manicure), cocina (e.g. servicio de chef a domicilio), tareas domésticas (e.g. limpieza del hogar, jardinería, cuidado de mascotas), reparaciones (e.g. de plomería, mecánica, electricidad), enseñanza (e.g. clases de idiomas, tutorías), entre otras. Algunos ejemplos de plataformas son TaskRabbit, Heal, TalkSpace, Glamsquad, ¡Wag!, Pawshake y Thumbtack.

b) Trabajadores de convocatoria global

El trabajo de convocatoria global surgió a principios de la década de 2000 con la expansión del Internet y la posibilidad que esta tecnología habilitaba para convocar, contratar y recibir servicios por parte de trabajadores desde cualquier parte del mundo (Berg et al., 2018). Los trabajadores de convocatoria global se suelen clasificar según el tipo de tarea que ejecutan y su nivel de complejidad⁵. En este sentido, existen cinco categorías principales: 1) Microworker, 2) Freelancer, 3) Diseñador, 4) Probador o Crowdtester y 5) Solver. Estas categorías están vinculadas a tipos específicos de plataformas y se presentan en el cuadro 2.

⁵ En adición, otra forma de clasificar a los trabajadores de convocatoria global es según la modalidad de contratación de la plataforma en la que trabajan. De acuerdo con Leimeister et al. (2016), las modalidades de contratación pueden ser las siguientes: 1) tareas o proyectos en las que se define un precio fijo, 2) contratación por hora, 3) uso de vouchers como mecanismo de compensación, y 4) agotamiento de procesos de licitación competitiva, donde solo las mejores propuestas son remuneradas.

Cuadro 2
Categorías de trabajadores de convocatoria global

Categorías	Plataformas donde trabajan	Tipo de tareas que ejecutan	Perfil requerido de los trabajadores
Microworker	Plataformas de microtareas (Microtasks). En estas se realizan pequeñas actividades que forman parte de un proyecto más complejo, el cual es "ensamblado" por un conjunto de trabajadores a través del internet (Gino & Staats, 2012). Entre las plataformas más reconocidas de este tipo se encuentran Clickworker y Amazon Mechanical Turk.	Se realizan actividades conocidas como tareas de inteligencia humana (HITs - Human Intelligence Tasks), las cuales no pueden automatizarse por medio de algoritmos de forma costo efectiva (Haberfellner, 2015). Estas son tareas sencillas y operativas, tal es el caso de la digitación de datos, verificación de información, etiquetado de imágenes, entre otros.	Al tratarse de tareas pequeñas y de baja complejidad estas pueden realizarse por un público variado y no requieren de altos niveles educativos, por lo que pueden significar oportunidades de trabajo, incluso, para poblaciones en situación de vulnerabilidad (Janah, 2017). No obstante, al tratarse de trabajos a través de internet, se requieren buenas habilidades de comunicación escrita y alfabetización digital.
Freelancer	Plataformas de mercado (Marketplace). En estas se transan tareas que constituyen proyectos en sí mismos, por lo que el nivel de coordinación e interacción requerido entre los trabajadores y los clientes es superior al de las plataformas de microtareas (Serfling, 2018). En estas plataformas suele existir un rango de precios preestablecidos según el tipo de trabajo y los trabajadores normalmente pagan una comisión de los trabajos realizados por la intermediación recibida. Estas plataformas son de las más populares, tal es el caso de Upwork y Freelancer.	Estas plataformas son de las más variadas en cuanto a las tareas que se asignan a través de ella. Algunos ejemplos de tareas incluyen la traducción profesional, las consultas legales, la edición de documentos, la programación de software e incluso la impartición de clases.	Los trabajadores que suelen brindar servicios a través de estas plataformas son profesionales de áreas especializadas, seleccionados por los clientes con base en sus perfiles publicados en las plataformas para realizar proyectos en distintas áreas.
Diseñador	Plataformas de diseño (Design). Estas operan de manera parecida a las de mercado, aunque se diferencian en que el trabajador tiene mayor libertad para fijar los precios de sus productos y servicios (Serfling, 2018). En este tipo de plataforma es que más utiliza la contratación por licitación competitiva. Un ejemplo de estas plataformas son 99designs y DesignCrowd.	Los servicios de diseño incluyen logotipos, identidad corporativa, diseño multimedia, interfaces de usuario, entre otros.	Los perfiles profesionales solicitados son similares a los de las plataformas de mercado, aunque orientados hacia las áreas de diseño gráfico y multimedia.

Categorías	Plataformas donde trabajan	Tipo de tareas que ejecutan	Perfil requerido de los trabajadores
Probador o Crowdtester	Plataformas de prueba (Testing). Se utilizan para probar, o crowdttest, aplicaciones de software y las mejoras realizadas a estas previo a su implementación. De acuerdo con Markus Steinhauer, co-fundador de Testbirds —una de las plataformas de prueba más importantes— el crowdtesting funciona de la siguiente manera: la plataforma se pone a disposición, de manera gratuita, de las compañías que desean probar algún software. Luego, la plataforma canaliza esta solicitud a una comunidad de trabajadores digitales, a los cuales se les paga según la cantidad de errores informáticos detectados, cuyo precio varía según el tipo de error y su precio en el mercado (Steinhauer, 2013).	En estas plataformas se agotan ciclos de prueba de juegos, de aplicaciones móviles y de softwares, por parte de personas que simulan ser los usuarios finales del producto o servicio.	Los crowdtesters no requieren poseer formación específica en algún área, aunque usualmente se les exige un buen dominio del idioma inglés.
Solver	Plataformas de innovación (Innovation). A través de estas se solicita el apoyo de trabajadores para la co-creación de soluciones creativas a problemáticas diversas y poco comunes (Leimeister et al. 2016). Los trabajadores son convocados de manera abierta, o por invitación, y deciden con quién y cómo desean colaborar. La compensación del trabajador regularmente depende de la valoración que otorgue el comité evaluador, por la solución propuesta. Algunos ejemplos de este tipo de plataformas son InnoCentive, Jovoto e IdeaConnection.	Las tareas que se realizan en estas plataformas son similares a las que se realizaron en los eventos conocidos como "hackatones". En estos se encuentran personas para desarrollar soluciones de manera colaborativa a cambio de un premio o remuneración (Briscoe, 2014).	No existe un perfil específico. Sin embargo, los solvers normalmente suelen ser profesionales de la ingeniería, los negocios y el diseño, puesto que los llamados a través de este tipo de plataformas se concentran en estas áreas.

Fuente: Elaboración de los autores a partir de Leimeister et al. 2016, Serfling, 2018 y revisión de las plataformas de trabajo digital.

2. Clasificación según nivel de dependencia hacia la plataforma

En lo que respecta al estatus laboral, los trabajadores de plataforma, tanto de convocatoria local como global, pueden identificarse a sí mismos como cuentapropistas, empleados a tiempo completo o de medio tiempo. También pueden ser personas que trabajan de manera esporádica a través de plataformas, tales como estudiantes o pensionados, que no se perciben como parte de la población económicamente activa. Esta dificultad para clasificar a los trabajadores de plataforma complejiza la interpretación y aplicación de las regulaciones laborales vigentes y obstaculiza el diseño de políticas públicas dirigidas a atender las necesidades de esta población (CEPAL, 2019).

Una forma que los expertos del tema han utilizado para clasificar a los trabajadores es según la relación de dependencia que existe entre la plataforma y el trabajador. De acuerdo con el reporte “El ascenso de la economía de plataforma” de Deloitte (2018), los trabajadores de plataforma se pueden clasificar en tres tipos según su nivel de dependencia en términos de sus ingresos, a saber:

- *Dependencia primaria.* Son aquellos trabajadores cuyos ingresos dependen completamente de las ganancias que obtiene a través de la plataforma;
- *Dependencia parcial.* Son los trabajadores que se desempeñan a medio tiempo en la plataforma;
- *Dependencia suplementaria.* Son trabajadores que recurren a las plataformas para obtener ingresos complementarios.

Conocer el nivel de dependencia del trabajador permite inferir, en gran medida, su grado de bienestar laboral y, por tanto, sus necesidades de protección social. Según Schor et al. (2017), los trabajadores con dependencia parcial o suplementaria tienen mayor libertad sobre el uso de su tiempo, son más propensos a elegir tareas más cómodas y seguras, y son capaces de esperar hasta obtener precios por hora o tarea más elevados. En adición, se sienten menos amenazados de ser suspendidos o retirados de la plataforma en caso de atravesar una experiencia negativa con algún cliente. En cambio, los trabajadores de dependencia primaria presentan menores niveles de satisfacción, puesto que el riesgo percibido de perder sus fuentes de ingreso es mayor, tienen menor libertad para disponer de su tiempo, y por lo general sus ingresos promedio por hora son más bajos (Schor et al., 2017).

II. Aspectos metodológicos

A. Descripción de la metodología

Para conocer el estado de situación y aspectos relativos a la protección social de los trabajadores de plataforma, se implementó una metodología de investigación mixta, consistente en el uso de técnicas de análisis cualitativo y cuantitativo. El proceso se llevó a cabo en dos fases, una exploratoria que constó de investigación de escritorio y otra de trabajo de campo. En primer lugar, se procedió a realizar una revisión extensiva de la literatura especializada en el tema. Se recopilaron y analizaron los principales estudios que versan sobre el origen, los principales conceptos y clasificaciones de los trabajos de plataforma. A partir de esta revisión bibliográfica, se construyó una definición operativa del término “trabajador de plataforma digital” y se presentó la clasificación a ser utilizada para los fines de esta investigación. La misma permitió la identificación de dos tipos de trabajadores a encuestar: de convocatoria local y de convocatoria global.

Con el objetivo de contextualizar el análisis de los trabajos de plataforma en el mercado local, también se procedió con la evaluación de las estadísticas laborales más importantes. Producto de este análisis se conocieron las principales características del mercado de trabajo en la República Dominicana. Adicionalmente, se consultaron y estudiaron las normativas en materia laboral, a fin de conocer la legislación vigente y como la misma ampara a estos trabajadores. Lo anterior permitió constatar en qué medida los trabajos de plataformas quedan regulados por las disposiciones legales nacionales.

El trabajo de campo constituyó la segunda fase de este proceso de investigación. Este consistió en la aplicación de una encuesta a trabajadores de plataforma y la realización de entrevistas a algunos de estos para dar luz sobre algunos aspectos que no fueron revelados en la recogida de datos. Asimismo, se procedió a entrevistar a compañías de trabajo de plataformas para entender la dinámica operativa y laboral de este mercado. Los resultados de ambas partes fueron analizados y contrastados con lo hallado en la fase de revisión de literatura, y se exponen en el capítulo cinco.

B. Diseño de los instrumentos de investigación

Los distintos instrumentos de investigación se estructuraron a partir de la revisión de literatura y sondeos realizados a trabajadores de plataformas. Se desarrollaron dos instrumentos esenciales: entrevista a empresa y encuesta a trabajadores de plataforma. Las entrevistas consistieron en cuestionarios semi-estructurados, dando mayor flexibilidad a los actores contactados de profundizar en ciertas áreas e introducir matices no contemplados originalmente. Esto permitió identificar variables de interés relacionadas al objetivo de la investigación, las cuales fueron tomadas en cuenta para el diseño de la encuesta a aplicar a los trabajadores de plataforma.

Para el diseño de la encuesta, se tomó como referente la encuesta sobre condiciones de trabajo en empleos de plataformas digitales aplicada por la OIT en 2015 y 2017, a 3.500 trabajadores en distintos países del mundo (Berg et al., 2018). De igual forma, se revisaron trabajos similares, tales como los de Katz & Krueger (2016), Robles & McGee (2016), Huws et al. (2017) y Pesole et al. (2018). A partir de estos instrumentos, y utilizando como referencia las consultas realizadas a los trabajadores de plataforma, se procedió a diseñar un cuestionario preliminar, el cual fue validado con el equipo técnico del gobierno dominicano.

El producto resultante fue un cuestionario de 55 preguntas (ver en anexo). A través de esta encuesta se recogió información sobre las características sociodemográficas de los trabajadores de plataforma, las calificaciones y requisitos para laborar en esta industria, aspectos relacionados al trabajo que desempeñan (tipos de plataformas utilizadas, naturaleza del trabajo realizado, número de horas trabajadas), condiciones laborales (remuneración, beneficios percibidos, condiciones de contratación y desvinculación), y nivel de satisfacción con el trabajo que realizan.

C. Aplicación de los instrumentos de investigación

La recopilación de los datos combinó una modalidad digital y una presencial. La primera fase de aplicación de la encuesta fue digital, y consistió en el envío de un formulario autoaplicado, de una duración aproximada de 15 minutos, tanto a trabajadores de convocatoria local como de convocatoria global. El cuestionario incluyó una pregunta filtro que permitió avanzar en la compleción del instrumento si el participante calificaba, y fue probado y revisado previo a su lanzamiento.

En la República Dominicana no se cuenta con un marco muestral de trabajadores de plataforma digital. Dada esta situación, para identificar a los participantes de la encuesta se utilizó una técnica de muestreo no probabilístico, conocido como muestreo en cadena o bola de nieve (Goodman, 1961). En consecuencia, se identificó y encargó a un trabajador de plataforma la tarea de extender el cuestionario a otros trabajadores. La distribución a los potenciales respondientes se realizó vía correo electrónico y redes sociales (WhatsApp y Facebook). Algunos de los trabajadores de plataforma identificados durante la parte cualitativa de la investigación, facilitaron el alcance de otros participantes.

Avanzada la fase de recolección de datos, se modificó la estrategia para captar un mayor número de trabajadores de plataformas de convocatoria local. La duración de compleción del cuestionario limitaba el número de respuestas, específicamente, de aquellos motorizados que se dedican a la entrega de comida y paquetes. Por lo que se optó por aplicar el cuestionario en formato físico, el cual era validado al momento de compleción. Se visitaron distintos puntos de encuentro de trabajadores de plataforma en la ciudad de Santo Domingo, donde estos suelen reunirse a esperar que los pedidos les sean asignados. Se obtuvo un total de 129 respuestas, de las cuales 123 fueron válidas.

III. Tendencias regionales y globales

A. Tamaño y crecimiento del mercado

En las últimas décadas el mercado de trabajo ha experimentado cambios sustanciales que coinciden con el surgimiento y auge de los trabajos de plataforma. De acuerdo con el informe "Panorama del Empleo 2019" de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), muchos empleos tradicionales se encuentran en riesgo de desaparecer a causa de la automatización. Según este informe, cerca de un tercio de los empleos cambiarán significativamente y un 14% serán completamente automatizados para 2030. Esta tendencia se evidencia en la evolución de la concentración del empleo por tipo de sector. Entre 1995 y 2015, el número de empleos en el sector servicios de los países de la OCDE creció un 27%, mientras que el número de empleos en el sector manufacturero decreció un 20%.

En términos de habilidades, la OCDE señala que en las últimas dos décadas los puestos de trabajo de baja y alta cualificación continuaron creciendo, mientras que los trabajadores con habilidades "intermedias" han visto reducir su demanda. En cuanto al tipo de contratación, el mercado laboral se está orientando hacia trabajos por cuenta propia, contratos de medio tiempo y trabajos temporales. Debido a esta situación, en 2015 cerca del 50% de los trabajadores en los países OCDE tenía menor posibilidad de efectuar negociaciones colectivas o de recibir soporte financiero en caso quedar desempleados (OCDE, 2019).

La expansión de la economía de plataforma y, en particular, de los trabajos de plataforma, ha tomado cada vez mayor relevancia para los hacedores de políticas públicas, dado su potencial efecto sobre las recaudaciones tributarias, los derechos de los trabajadores y su contribución a la seguridad social (OCDE, 2019). La masificación del uso de dispositivos móviles y consigo el surgimiento de plataformas basadas en aplicaciones para teléfonos inteligentes, ha hecho más evidente los cambios que se avecinan en la economía y el mercado de trabajo, así como la necesidad de actualizar las instituciones y marcos normativos que les regulan (Schmidt, 2017).

A pesar del creciente interés en la economía de plataforma y sus efectos en el empleo, la literatura sobre el tamaño y crecimiento de los trabajos de plataforma es todavía incipiente. Esto se

debe, en parte, a que la mayoría de las encuestas de hogares y de fuerza de trabajo, —principales fuentes de información del mercado laboral— no fueron diseñadas para identificar a este tipo de trabajadores. En adición, se dificulta dimensionar o caracterizar a esta población a partir de registros administrativos tradicionales (e.g. autoridad que administra los fondos de la Seguridad Social, autoridad al que se reportan los trabajadores fijos o temporales, autoridad que cobra los impuestos a los ingresos), debido a que las transacciones se realizan por internet sin requerir la intervención del Estado. Sin embargo, diversos autores han intentado dimensionar este segmento laboral, a partir de diferentes metodologías (OCDE, 2019).

Uno de los mecanismos más utilizados para estimar el tamaño de mercado de trabajos de plataforma ha consistido en la recolección de información primaria. Katz & Krueger (2016), aplicaron a través de la internet, una versión de la encuesta de trabajo del Panel de Vida de los Estados Unidos del Instituto RAND a finales de 2015. Esta investigación arrojó que la proporción de trabajadores categorizados como contratistas independientes, como proporción del total de trabajadores en los Estados Unidos, creció de un 10,7% en 2005 a un 15,8% en 2015. En tanto que los trabajadores que proveían servicios a través de intermediarios en línea como Uber o TaskRabbit, sumaron el 0,5% de todos los trabajadores en ese año. Estos hallazgos son consistentes con Harris & Krueger (2015), quienes sustentaron su análisis en la data de motores de búsqueda web. Al utilizar las búsquedas de Google, los autores estimaron que cerca de 600.000 trabajadores (0,4% de la fuerza de trabajo de los Estados Unidos) trabajaba con un intermediario en línea en la economía de plataforma.

Por su parte, Farrell & Greig (2016) utilizando los reportes de depósitos de cuentas corrientes y cuentas de ahorros de JP Morgan Chase, mayor institución bancaria de Estados Unidos, pudieron identificar que cerca del 1% de los 28 millones de ahorrantes del banco recibían pagos de plataformas de trabajo digitales por prestación de servicios. Estos datos son similares a los de McKinsey Global Institute (2015), quienes proyectaron que los trabajadores de plataformas representaban algo menos del 1% de los ocupados en Estados Unidos.

En contraste, basados en la encuesta de Emprendimiento y Actividades Informales (EIWA) de la Reserva Federal, Robles & McGee (2016) estimaron que la prevalencia de trabajos de plataforma en Estados Unidos era mucho más alta, por encima del 4%. Sin embargo, la definición de trabajos de plataforma que los autores utilizaron fue más amplia, ya que incluyó el trabajo en cualquier sitio web que permitiera actividades informales remuneradas o de trabajo paralelo.

En el caso de Europa, Pesole et al. (2018) utilizando la data de la Encuesta en Línea sobre Economía Colaborativa y Empleo (COLLEEM) comisionada por la Unión Europea para 14 Estados miembros en 2017, encontraron que alrededor del 9,7% de la población adulta había utilizado alguna vez una plataforma digital para proveer algún servicio de trabajo, de los cuales un 8% lo hacía con algún tipo de frecuencia y cerca de un 2,3% podría catalogarse como “principalmente trabajador de plataforma”. Es decir, que trabajara más de 20 horas a la semana en plataformas digitales y que recibía el 50% o más de sus ingresos por este concepto. También se evidenciaron importantes discrepancias en el tamaño del segmento de trabajadores de plataformas por país. Los países con mayor proporción de ocupados principalmente en plataformas fueron: Reino Unido (4,3%), Países Bajos (2,9%), Alemania (2,5%), España (2,0%), Italia (1,8%) y Portugal (1,6%). En tanto que los países con menor tasa de participación en trabajos de plataformas digitales fueron Francia (0,8%), Eslovaquia (0,9%) y Finlandia (0,6%).

Estos hallazgos son consistentes, en parte, con las conclusiones de Huws et al. (2017). A través de una encuesta en línea y entrevistas a profundidad a trabajadores de plataforma, estos autores estimaron que poco más del 10% de la población adulta en Europa había provisto servicios a cambio de pago por medio de una plataforma digital alguna vez. Sin embargo, el número de trabajadores principalmente de plataformas, varió significativamente entre estudios. Esto debido a que Huws et al. (2017) definieron a

los trabajadores “principalmente de plataformas” como aquellos que generaban la mayor parte de sus ingresos por esta vía, sin considerar el número de horas dedicadas al trabajo. Así, la incidencia de trabajadores de plataformas en este estudio fue de 5,1% en Italia, 3,5% en Suiza, 2,7% en Suecia y en el Reino Unido, 2,5% en Alemania, 2,3% en Austria, y 1,6% en los Países Bajos.

Respecto a los países en vías de desarrollo, no se hallaron investigaciones acerca de la incidencia de los trabajos de plataforma. Sin embargo, existe evidencia que sugiere que la participación del Sur Global en la economía de plataforma es significativa. De acuerdo con el Índice de Trabajo en Línea (OLI) desarrollado por la Universidad de Oxford, que mide la oferta y la demanda de trabajo independiente en línea, la India representó el 24% de todos los trabajos de plataforma de convocatoria global a julio de 2017. A este país le siguió Bangladesh con un 16%. Otros países con alta participación fueron Pakistán con cerca del 8% y Filipinas con un 7%. En general, Asia como región aportó el 60% de los trabajadores de convocatoria global, Europa representó el 18%, y América del Norte el 15%. En tanto que África (4%) y América del Sur (2%) fueron de las regiones más rezagadas⁶ (Lehdonvirta, 2017).

En términos de crecimiento, se observa que, a pesar de que los trabajadores de plataforma constituyen sólo una minoría del mercado de trabajo, estos han venido creciendo de forma consistente y a un ritmo superior al de otros tipos de trabajo. De acuerdo con Farrell, Greig & Hamodi (2018), el número de adultos que recibió ingresos provenientes de plataformas digitales en los Estados Unidos creció un 430%, incluyendo plataformas de capital, pasando de 0,3% del total de trabajadores en 2013 a 1,6% en 2018⁷. El sector de transporte fue el de mayor crecimiento —a pesar de no tener presencia en los datos de 2013— representando poco más del 60% del total de la muestra en 2018. No obstante, debido a la reducción experimentada en el ingreso promedio de estos trabajadores en los últimos años, Farrell, Greig & Hamodi (2018) sugieren que el crecimiento de este tipo de trabajo se nivelará con el resto del mercado en el corto plazo.

Por su parte, el OLI (2020) muestra que la cantidad de proyectos en plataformas de trabajo de convocatoria global creció un 52%, entre mayo de 2016 y abril 2020. Según las proyecciones de McKinsey Global Institute (2015), para 2025 las plataformas de trabajo digitales podrían generar 72 millones de posiciones de trabajo a tiempo completo (2,4% del empleo global). No obstante, la firma indica que el número de personas que se podrían beneficiar por aumentar sus oportunidades laborales, horas de trabajo e ingresos alcanzaría los 540 millones o el 10% de la fuerza de trabajo en 2025.

Durante el primer semestre de 2020, momento en que se redactó este informe, el mundo fue afectado por la enfermedad COVID-19. Esta situación escaló a pandemia, requiriendo para su contención el confinamiento social y la interrupción de un gran número de actividades productivas. Como resultado, se evidenció una disrupción en los mercados internacionales, un aumento generalizado del desempleo y de los niveles de pobreza a nivel global (FMI, 2020b). Los trabajadores de plataformas también se vieron afectados de diferentes maneras. Por un lado, según OLI (2020b) los proyectos para trabajos de convocatoria global cayeron de forma drástica durante el primer cuatrimestre de año, aunque ya para mayo de 2020 la industria mostraba signos de recuperación y vuelta al crecimiento. Un estudio realizado por Stephany et al. (2020), muestra que a abril de 2020 los trabajos de convocatoria global disponibles escaseaban. Esto debido a una disminución en el número de convocatorias publicadas por las plataformas, y a un aumento de la cantidad de personas desocupadas buscando generar ingresos a través de trabajos en línea.

⁶ Cabe destacar que este Índice de Trabajo en Línea (OLI) se construye a través de la recopilación por encuestas de cuatro de las plataformas de trabajo digital más importantes: Fiverr, Freelancer, Guru y PeoplePerHour, todas de habla inglesa. Por tanto, países que no hablan inglés pudieran estar subrepresentados en estas cifras.

⁷ Durante este período (2013-2018) el número de trabajadores totales en los Estados Unidos tuvo un crecimiento acumulado de 8,2% (Banco de la Reserva Federal de San Luis, 2020).

No se encontró evidencia sobre cómo esta crisis afectó a los trabajadores de convocatoria local. Sin embargo, en el marco de este estudio fueron entrevistadas tres empresas de plataforma con presencia internacional. Estas afirmaron que las medidas de confinamiento para evitar la transmisión del COVID-19 motivaron un crecimiento importante en el consumo de servicios de entregas de comida y paquetes, tanto para la República Dominicana, como para el resto donde operaban. En consecuencia, se generó un aumento en el número de trabajadores demandados por estas plataformas (Giachero, 2020 y Devoto, 2020). En contraste, es de suponer que las medidas de confinamiento habrían llevado a una reducción en la demanda de los servicios de las plataformas de transporte de personas. Sin embargo, estas medidas impulsaron la demanda de entregas a domicilio de paquetes y comida.

B. Características de los trabajadores de plataforma

El perfil típico de un trabajador de plataforma digital a nivel mundial es el de un joven de sexo masculino, con responsabilidades familiares, y con más años de escolaridad que el promedio de la población ocupada (Codagnone et al., 2016; Pesole et al., 2018; Berg et al., 2018). Sin embargo, en función de la plataforma utilizada y las tareas solicitadas, las barreras de entrada pueden variar condicionando los perfiles de los trabajadores. Por ejemplo, tareas más complejas como las traducciones o el desarrollo de software, suelen atraer a trabajadores con estudios universitarios. Mientras que tareas de menor complejidad tienden a atraer a oferentes con antecedentes educativos mucho más diversos (Pesole et al., 2018). En esta sección se describen las características principales de los trabajadores de plataforma, tanto de convocatoria local como de convocatoria global.

1. Perfil de trabajadores de convocatoria local

Para los trabajadores de convocatoria local, conseguir un trabajo es relativamente fácil y rápido. Esto facilita que las personas accedan a este mercado cuando necesitan compensar una caída en sus ingresos o un aumento temporal en sus gastos. De hecho, la participación laboral en este tipo de trabajos es superior en segmentos poblacionales con alta volatilidad en sus ingresos, tales como en los jóvenes, los desempleados y subempleados y aquellos económicamente vulnerables (Farrell & Greig, 2016).

De acuerdo con Farrell, Greig & Hamoudi (2018), las bajas barreras de entrada a los trabajos de convocatoria local constituyen una oportunidad para que las personas desocupadas generen ingresos, mientras buscan un empleo tradicional. En 2017, el 58% de los trabajadores de convocatoria local en Estados Unidos dedicados al transporte de paquetes o pasajeros, solo generaron ganancias durante tres meses o menos durante ese año. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores dejaron la plataforma al momento de obtener un empleo con mejores condiciones. Sin embargo, para una parte importante de los conductores esta es una fuente importante de ingresos. De hecho, el 44% de los transportistas de plataforma fue altamente dependiente de los ingresos generados por este concepto, el cual representó más del 90% de sus ingresos anuales.

Los participantes de las plataformas de convocatoria local son significativamente más jóvenes que el promedio de la fuerza de trabajo. Para el caso de Europa, por ejemplo, esta brecha es de 10 años. En 2017, mientras el trabajador europeo promedio tenía 44 años, el de plataforma tenía apenas 34 (Pesole et al., 2018). Esto es de esperarse, ya que los jóvenes adultos suelen estar más familiarizados con el uso de celulares inteligentes para realizar actividades como registrarse en aplicaciones, efectuar compras y reservar servicios (Huws, 2017). Sin embargo, también puede explicarse por la alta volatilidad de los ingresos de los jóvenes, los cuales se ven compelidos a buscar fuentes de ingresos alternativas. Según Farrell & Greig (2016), la gran mayoría (70%) de las personas entre 18 y 24 años en los Estados Unidos, experimentó una variación promedio mensual de 30% o más en sus ingresos en 2015.

No obstante, existe evidencia que en algunos países las personas de mayor edad tienen una participación importante en los trabajos de convocatoria local. Así, en países como Italia y los Países Bajos los trabajadores de 45 años o más, suponen el 36% de los trabajadores en ambos casos (Huws et al., 2017). Por tanto, si bien los trabajadores de convocatoria local son, en promedio, más jóvenes que el resto de la fuerza laboral, la distribución etaria de estos grupos puede variar de forma significativa entre países.

Otra característica de los trabajadores de plataforma local es que son en su mayoría hombres, sobre todo en el sector transporte. Por ejemplo, Cook et al. (2018) halló que en 2015 el 83% de los conductores de Uber en Estados Unidos eran hombres. Esto podría deberse a un fenómeno de autoselección, pero también a una brecha de ingresos de género por circunstancias tales como seguridad de las rutas, preferencias en la velocidad de conducción, entre otros (Cook et al. 2018). Las plataformas de convocatoria local entrevistadas para este estudio (Cabify, Hugo App y Glovo), confirmaron esta tendencia indicando que la gran mayoría de sus conductores, indistintamente en el país en donde operan, son hombres (Giachero, 2020; Devoto, 2020; y Noguez, 2020).

2. Perfil de los trabajadores de convocatoria global

Para el caso de las plataformas de convocatoria global las barreras de entrada son más elevadas. Estas no solo requieren de alfabetización digital para acceder a estas, sino que en ocasiones también se necesita el dominio de un segundo idioma, como es el caso del inglés para los países no-angloparlantes (OLI, 2020). Este nivel de habilidades prepondera en segmentos poblaciones más jóvenes. De hecho, la edad de promedio de estos trabajadores es casi seis años menor al promedio de la fuerza laboral global (Berg et al, 2018; UNFPA, 2019). Entre los países en vías de desarrollo la edad promedio de los trabajadores de convocatoria global fue de 28 años, mientras que en los países industrializados fue de 35 años (Berg et al., 2018).

Al analizar las condiciones de trabajo de un tipo de plataforma de convocatoria global, las de microtareas, Berg et al. (2018) constató que los microworkers tenían un nivel educativo alto. Cerca del 57% de estos trabajadores a nivel mundial había concluido estudios universitarios o superiores y el 25% poseía una titulación en educación técnica y/o educación universitaria incompleta (Berg et al., 2018). Estas cifras son impulsadas sobre todo por la región de Asia, en donde más del 80% de los microworkers poseía un título universitario. Entre aquellos con título universitario, 57% se había formado en ciencia y tecnología, mientras que el 25% era profesional de la economía, las finanzas o contabilidad (Berg et al., 2018).

No obstante, Berg et al. (2018) destaca que el alto nivel educativo de los trabajadores no se corresponde, necesariamente, con la complejidad de las tareas que estos realizan. Esto podría suponer la existencia de desajustes en los mercados laborales de muchos países, donde los aparatos productivos tradicionales son incapaces de aprovechar y/o remunerar de manera adecuada a sus trabajadores más calificados. De hecho, más de un 60% de los trabajadores que respondieron la encuesta de Berg et al., (2018), indicó que deseaba tener más oportunidades de trabajar por fuera de las plataformas y un 41% reportó que buscaba activamente trabajo fuera de estas. Por tanto, se intuye un alto nivel de subempleo entre estos trabajadores, así como un desfase entre tareas asignadas y su perfil profesional (Berg et al., 2018).

También se observa una brecha de género en el acceso a trabajos de convocatoria global. En 2017, las mujeres representaban apenas 1 de cada 4 microworkers (Berg et al., 2018). Esta brecha se amplía en el caso de los países en vías de desarrollo, donde solo 1 de cada 5 microworkers era mujer. Cabe destacar que las razones que motivan a los hombres y mujeres a trabajar en plataforma de convocatoria global difieren. El 15% de las mujeres indicó buscar este tipo de trabajo porque "solo podía trabajar desde la casa", frente a un 5% de hombres que registró la misma respuesta (Berg et al., 2018).

En lo que respecta al ingreso por hora percibido por los trabajos de convocatoria global, este se puede analizar de dos formas: 1) considerando solo las horas de trabajo remunerado y 2) considerando el total de horas trabajadas en la plataforma. El trabajo no remunerado incluye tareas necesarias para realizar el trabajo, pero que no son compensadas por el cliente o la plataforma. Algunos ejemplos de estas son: buscar y aplicar a tareas, evaluar a los usuarios o clientes, dejar comentarios, iniciar tareas que luego son canceladas, y comunicarse con los clientes. En 2017, el ingreso promedio por hora de trabajo remunerado de los microworkers fue de USD 4.4. Sin embargo, el ingreso promedio se reduce a USD 3.3 cuando se toman en cuenta las horas trabajadas no remuneradas (Berg et al., 2018).

Cabe destacar, que la paga por hora de estas plataformas no está sujeta a las leyes de salarios mínimos de los países en donde reside el trabajador, sino a precios de mercado global. Esto implica que, para algunos países con salarios mínimos altos, los trabajadores perciban ingresos por debajo de lo establecido por ley. Por ejemplo, en 2017 el 48% de los trabajadores de EE.UU. en la plataforma Amazon Mechanical Turk, generó ingresos por hora por debajo del salario mínimo Federal de ese país (USD 7.25). Esta realidad también implica que trabajadores de países con salarios bajos, tales como aquellos en vía de desarrollo, se vean beneficiados de las plataformas digitales (Berg et al., 2018). Esto puede explicar la alta participación de personas del Sur Global en los trabajos de convocatoria global (OLI, 2020).

C. Repercusiones económicas y sociales de los trabajos de plataforma

1. Repercusiones sobre el mercado y la competencia

La economía de plataforma ha traído consigo tanto ventajas como desventajas para los mercados. Una de las ventajas tradicionalmente asociadas con la existencia de plataformas digitales, es la mayor accesibilidad y asequibilidad de los servicios. La inserción de las plataformas de trabajo digital en ciertos mercados ha contribuido a una más eficiente vinculación entre oferentes y demandantes y la reducción de los costos operativos asociados a brindar determinados servicios (McKinsey, 2015). Estas innovaciones han permitido que los consumidores puedan adquirir bienes y servicios a mejores precios (OCDE, 2019). Adicionalmente, los usuarios de plataformas también valoran aspectos como la conveniencia para solicitar y recibir servicios, la variedad de oferta disponible y la transparencia (Oxera, 2015).

Sin embargo, la ausencia de regulaciones para la provisión de servicios a través de plataformas de trabajo digital supone un riesgo para la protección de los consumidores. Entre las regulaciones que las plataformas de trabajo suelen eludir se encuentran: requerimientos de licencia, inspecciones para asegurar estándares en la prestación de servicios, entre otros (Koopman, Mitchell, & Thierer, 2014). En este sentido, uno de los problemas más comunes para los consumidores es saber quién es responsable cuando hay algún fallo en la provisión del servicio (Comisión Europea, 2017). De acuerdo con Beltrà (2018), los consumidores asumen que las plataformas cargan con al menos parte de la responsabilidad si ocurre algún problema, no obstante, sus términos y condiciones las eximen de cualquier obligación. Por otro lado, activistas sociales han expresado que el no cumplimiento de las regulaciones puede afectar a personas en condición de vulnerabilidad. Por ejemplo, se ha argumentado que las empresas de plataforma son libres de ignorar las normativas que exigen a las firmas tradicionales brindar soporte y adaptación de servicios a las personas con discapacidad físico-motora (Murphy, 2015).

Para los empleadores, los beneficios principales de las plataformas de trabajo consisten en la reducción de los costos para contratar y recibir servicios especializados (McKinsey, 2015). Esta modalidad de contratación les dota de mayor flexibilidad para ajustar su capacidad productiva, ante condiciones de mercado poco predecibles (OCDE, 2019). A pesar de estas ventajas, la OCDE (2019)

advierte que las empresas que mantienen una dependencia excesiva en trabajadores externos pueden terminar erosionando sus capacidades específicas. De igual forma, indica que los trabajadores independientes suelen recibir menor inversión en capacitaciones y entrenamientos, por lo que la subcontratación de personal podría afectar el crecimiento de la productividad de las empresas en el largo plazo (OCDE, 2019).

Otro de los aspectos debatidos es como las plataformas interfieren con la dinámica competitiva de los mercados. Esta situación se debe a que las empresas de plataforma tienden a identificarse como proveedores de un software, y no como el sustituto de un servicio tradicional (Rosenblat & Stark, 2016). Esta ambigüedad en su definición les permite eludir ciertas regulaciones, facilitando su adaptación a los cambios de mercado con mayor rapidez, así como la reducción de sus riesgos y costos operativos. Este trato diferenciado ha generado contienda con empresas tradicionales, llevando incluso a que estas acusen a las plataformas de competencia desleal. Uber Technologies ha sido una de las empresas más afectadas por estos conflictos, llegando a ser inclusive prohibida en diferentes ciudades alrededor del mundo por alegar competencia desleal con las industrias locales de taxi (Ranchordas, 2014). En adición, esta inequidad en el cumplimiento de regulaciones resulta en un mayor costo para las empresas formales tradicionales, ya que sus impuestos son los que finalmente financian la asistencia y protección de los trabajadores fuera de seguridad social, entre otros costos sociales (OCDE, 2019).

Dada la heterogeneidad de las plataformas, los hacedores de políticas han tenido dificultad para atender estos desafíos regulatorios. Según la Comisión Federal de Comercio de los Estados Unidos. "la reducción de costos de entrada, a través de la evasión de regulaciones, podría ser beneficiosa si las normativas imponen innecesariamente barreras significativas para la entrada...pero podría ser perjudicial si las regulaciones son necesarias para servir a un objetivo público importante como proteger a los consumidores..." (FTC, 2016)⁸. En algunos casos las plataformas han favorecido la expansión de ciertos mercados, como en la India donde el sector restaurantes ha ampliado su base de clientes gracias al uso de plataformas de entrega de comida (Narang & Chhonker, 2020). En otros casos, las plataformas han sido causa de conflicto, como sucedió en algunos países de Europa con la entrada de plataformas de transporte de pasajeros (Ranchordas, 2014).

2. Repercusiones sobre el mercado laboral

La economía de plataforma ha promovido el surgimiento de nuevos tipos y formas de trabajo flexible, constituyendo una oportunidad para las personas que buscan generar ingresos (Berg et al., 2018). En este sentido, las plataformas contribuyen a reducir el desempleo y aumentar los ingresos de ciertos segmentos de la población. La flexibilidad de tener múltiples trabajos y clientes, incluso de mercados internacionales, puede suponer una mejoría de los ingresos totales de los trabajadores. De hecho, Tremblay & Genin (2008) al examinar una encuesta cuantitativa para profesionales independientes del área de las TIC, encontraron que la principal razón por la que estos preferían trabajar como *freelancers* eran los mejores ingresos.

En adición, los trabajos freelance, como los que se promueven a través de plataforma de trabajo digitales, facilitan a las personas conciliar su vida laboral y familiar. Massey & Elmore (2011) al analizar el nivel de satisfacción de mujeres que trabajaban como periodistas de forma independiente en los Estados Unidos, verificaron que estas estaban en su mayoría satisfechas por la libertad que tenían para combinar sus trabajos con la crianza de sus hijos. En tanto, Maruyama et al. (2009) concluyeron que el predictor más importante para lograr un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, para una muestra de 1,566 teletrabajadores, fue la facilidad que tenían para controlar su horario laboral.

⁸ La mayoría de las plataformas de trabajo se autorregulan mediante sistemas de revisión y calificación que brindan retroalimentación sobre calidad los servicios ofrecidos en la plataforma y / o comentarios sobre el desempeño tanto de los oferentes (trabajadores), como de los solicitantes (compradores). (FTC, 2016).

Una ventaja adicional para los trabajadores de plataforma es la facilidad para acceder a ciertos mercados. Esto se debe a una disminución en las barreras de entrada, tales como requerimientos de inversión y costos fijos. Una práctica común es la de aprovechar los activos ociosos del propio trabajador y así evitar la necesidad incurrir en grandes inversiones de capital (FTC, 2016). Un caso típico de esto se observa en plataformas de transporte como Uber o Cabify, en donde los trabajadores pueden utilizar sus automóviles de uso personal para fines comerciales. Asimismo, el trabajador no se ve obligado a cubrir algunos costos asociados a la ejecución de sus tareas, tales como equipos para procesamiento de pagos electrónicos, gastos en promoción, actividades de gestión, entre otras (FTC, 2016). Los trabajadores también reducen su riesgos laborales y financieros, al contar con un sistema basado en la reputación de las partes involucradas, lo que contribuye a garantizar su seguridad física y la de su propiedad.

Sin embargo, una preocupación para los hacedores de política es que los trabajadores, en ocasiones, perciben salarios inferiores a los mínimos establecidos en los países donde se ejecuta el servicio. Esta situación se hace más evidente cuando se toman en cuenta las horas de trabajo no remuneradas y los costos asumidos por los trabajadores para ejecutar las tareas asignadas (ILO, 2018). Otro punto de debate es cómo estos esquemas de trabajo afectan la salud y seguridad de los trabajadores (Garben, 2017). Los trabajadores de plataforma, por lo regular, no son elegibles para aplicar a días de vacaciones, cobrar horas extras, tener un seguro de salud cofinanciado por el empleador, entre otros derechos laborales. En algunos casos, tampoco se les exige cumplir con los estándares de seguridad acordados para ciertos oficios (Juntunen, 2017).

Por otra parte, el mecanismo de evaluación que prevalece en la industria de las plataformas, puede resultar desventajoso para el trabajador⁹. Trabajadores de plataforma señalan que sus ingresos, y hasta horarios de trabajo, dependen de evaluaciones cuyos criterios no siempre son transparentes para estos o se escapan a su control (Juntunen, 2017). Además, se incluyen variables que pueden ir en detrimento de la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y familiar que prometen las plataformas. Por ejemplo, algunas plataformas establecen requisitos de horas mínimas de conexión a fin de garantizar el acceso de los trabajadores a horarios de mayor remuneración. Juntunen (2017), al analizar una encuesta a trabajadores de plataforma para comida a domicilio en Finlandia, observó que los trabajadores tenían que estar “conectados todo el tiempo” a fin de conseguir acceso a los horarios de trabajo más lucrativos. Se ha demostrado que estos mecanismos de evaluación generan inseguridad laboral y estrés en los trabajadores, lo que contribuye a deteriorar su salud (Garben, 2017).

Adicionalmente, puesto que las plataformas no consideran a los trabajadores como empleados, estos cuentan con menos mecanismos para hacer valer sus derechos. Mientras que un empleado tradicional puede cuenta con un contrato de trabajo o un sindicato que defienda sus intereses, los trabajadores de plataforma quedan a expensas de la buena voluntad de las compañías. De esta manera, una plataforma puede desvincular a un trabajador sin necesidad de compensarlo o justificar esta acción. Asimismo, las plataformas tienen la libertad de variar las tarifas pagadas por tarea de forma unilateral, en detrimento de los ingresos de los trabajadores (Deng & Joshi, 2013).

La indefinición del estatus laboral a la que se ven sujetos los trabajadores de plataforma, los coloca en una posición desfavorable para exigir sus derechos. Una práctica que ha sido denunciada en distintos países es la clasificación errónea, y a veces deliberada, de trabajadores como contratistas independientes (OCDE, 2018). La realidad de las plataformas de trabajo digital es compleja, puesto que con la migración de relaciones laborales de un esquema “empleado-empleador” a una relación triangular “Trabajador-Plataforma-Cliente”, los contratos laborales han sido reemplazados por

⁹ El desempeño de los trabajadores es constantemente monitoreado por las plataformas a través de software, y se recolectan informaciones como el tiempo dedicado a las tareas, satisfacción de los clientes y la proporción de las tareas asignadas que son aceptadas. Estos indicadores pueden significar amonestaciones o incentivos para los trabajadores (Juntunen, 2017).

acuerdos comerciales temporales. Esto deja a muchos trabajadores en una “zona gris”, sobre todo a aquellos financieramente dependientes de una sola entidad, convirtiéndolos en un grupo especialmente vulnerable dentro de la fuerza de trabajo (Dieuaide & Azaïs, 2020; Madariaga et al., 2019).

Adicionalmente, el crecimiento de los trabajos de plataforma constituye un reto para los gobiernos, puesto que pueden ver afectadas sus recaudaciones tributarias producto de la sustitución de firmas tradicionales por empresas de plataforma. En la mayoría de países, los trabajadores de plataforma actúan como proveedores informales y, por tanto, a los Estados se les dificulta cobrar ciertos arbitrios, tales como: el impuesto al valor agregado, a las ventas, y similares. Asimismo, los países con secreto bancario presentan retos para cobrar impuestos a los ingresos y las rentas de los trabajadores informales (OCDE, 2018).

D. Respuestas de política ante desafíos de la regulación laboral

A raíz de la popularización de los trabajos de plataforma y los desafíos que esto conlleva, los hacedores de política han ideado estrategias para promover la generación de empleo y salvaguardar los derechos de los trabajadores. Las reformas adoptadas varían en función de las características de los países y el desarrollo de sus mercados de plataforma. Sin embargo, el denominador común ha sido procurar un equilibrio entre el respeto a la libre empresa y la adecuada protección social de los trabajadores (OCDE, 2019). Cabe destacar, que, si bien las políticas tienen la intención de regular tanto el trabajo de plataforma de convocatoria local como global, en la práctica se ha dificultado atender a este último grupo. Esto debido a las múltiples jurisdicciones que inciden en la ejecución de los trabajos de convocatoria global.

De acuerdo a Garben (2017), existen cuatro enfoques que los hacedores de política han adoptado para proteger a los trabajadores de plataformas digitales. Estos son: 1) aplicar las normativas vigentes para regular la situación de los trabajadores, 2) adaptar las normativas existentes para categorizar a los trabajadores de la plataforma dentro de esquemas que les provean protección social; 3) diseñar regulaciones específicas para regular el trabajo de plataformas y 4) universalizar los derechos y deberes de los trabajadores, indistintamente del tipo de trabajo que realicen.

El primer enfoque consiste en apoyarse en normativas existentes para regular el estatus laboral de los trabajadores de plataforma, procurando su cumplimiento a través del sistema judicial o creando guías que faciliten su aplicación. En Francia, se aplica este enfoque analizando de manera individual el tipo de dependencia laboral de cada trabajador (trabajador por cuenta propia o empleado). Así, se deja al criterio del sistema judicial la determinación del estatus laboral y legal de los trabajadores. Este fue el caso de los trabajadores de empresas como Uber o Take it Easy —una plataforma de comida a domicilio— los cuales fueron reclasificados como empleados por sentencia de la Corte de Casación Francesa (Sentencia no. 374-4 Casa de Casación Francesa, 2020). En los Estados Unidos, también se han apoyado en las sentencias de las cortes, aunque han dado un paso adicional para facilitar la aplicación de la normativa. En 2015, el Departamento de Trabajo publicó una guía para ayudar a clasificar a los trabajadores independientes y empleados, y evitar conflictos entre las partes (OCDE, 2019).

En América Latina, Colombia ha sido uno de los países que ha probado este enfoque, pero sin resultados positivos hasta el momento. En 2014, la nación andina declaró ilegal el servicio de transporte de pasajeros a través de Uber, basado en el Decreto 174 que regulaba el “Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Especial”. Esta situación resultó en un llamado a las autoridades de transporte a nivel local a inmovilizar los vehículos que brindaban este servicio, situación que fue revertida en 2015 cuando se expidió el Decreto 348 que derogaba el anterior (Orozco y Velásquez, 2015). Las disputas entre reguladores y plataformas continuaron, acusando a Uber de competencia desleal. Esta situación resultó en un fallo a favor de la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), que ordenó el cese de las operaciones de Uber en diciembre de 2019 (Trucco, 2020). En febrero 2020, Uber reanudó sus operaciones realizando cambios en su modalidad de operación para estar acorde con la legislación

colombiana. Los cambios temporales consisten en la generación de un contrato a los trabajadores, a través de la plataforma, en cada ocasión que prestaban un servicio (CNN, 2020).

Un segundo enfoque es el de revisar la definición de empleado dependiente, ya sea para ampliarla o crear nuevos términos intermedios, y así reducir el número de personas desprotegidas. En España, por ejemplo, se introdujo la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE), definido como “aquel que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos ...” (García & González, 2012). Los TRADE disfrutan de garantías adicionales a los otros trabajadores autónomos, tales como: el derecho a interrumpir su actividad 18 días laborables al año, un régimen de descanso semanal y festivo mediante contrato, una jornada laboral máxima de actividad, el derecho de interrumpir su actividad por distintas causas (e.g. situaciones familiares imprevisibles, riesgo inminente para la salud, maternidad, paternidad, o razones de fuerza mayor). Cabe destacar que en este país todos los trabajadores son requeridos a afiliarse y cotizar a la Seguridad Social, independientemente de su estatus laboral (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2007).

Otros países de Europa, como el Reino Unido, también disponen de una categoría intermedia de trabajadores. Esta categoría denominada “Worker”, refiere a aquellas personas que realizan actividades laborales, pero que no cumplen con todos los criterios de trabajador por cuenta propia o empleado. A estos se les brindan ciertas protecciones tales como derecho al salario mínimo nacional, derechos sobre el cumplimiento de horarios laborales, protección de la data personal y derecho a tiempo libre en caso de emergencias familiares. Sin embargo, a pesar de contar con esta definición, en este país han continuado las disputas para determinar el estatus laboral de los trabajadores de plataforma digital (Garben, 2017). Los Países Bajos, por su parte, han combatido la inseguridad laboral a través de la presunción de empleo. De acuerdo con la ley de empleo neerlandesa, se considera empleado a los trabajadores que puedan demostrar que han trabajado de forma semanal para un mismo empleador por un período de al menos 3 meses, o por un mínimo de 20 horas al mes. No obstante, un juez podrá examinar la realidad los acuerdos de trabajo caso por caso (Garben, 2017).

En Argentina también se ha buscado la convergencia hacia una solución intermedia, proponiendo la creación de nuevas categorías de trabajos a partir de las existentes. Desde el punto de vista fiscal, los trabajadores de plataformas están regulados puesto se les exige estar registrado bajo el régimen de “Monotributo”¹⁰ para poder brindar servicios a través de las plataformas (Devoto, 2020). Sin embargo, el trabajo independiente no está normado por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), ni por otras regulaciones laborales. En este sentido, en 2017 se presentó un proyecto de reforma laboral que revisa la LCT para incluir bajo su ámbito de aplicación a los “trabajadores profesionales autónomos, económicamente vinculados” (Madariaga et al., 2019). Estos se definen como trabajadores independientes que “presten servicios especializados; realicen su actividad a título oneroso, de manera habitual, personal y directa; brinden servicios a favor de una persona humana o jurídica; tengan una dependencia económica de hasta el 80% de los ingresos anuales y una dedicación semanal inferior a las 22 horas. Los derechos y deberes de estos trabajadores no quedan especificados en el proyecto, para pasar a ser incorporados en la reglamentación de la ley (Madariaga et al., 2019, pág. 135).

El tercer enfoque consiste en diseñar regulaciones específicas para los trabajadores de plataforma. En 2016, los legisladores franceses promulgaron la Ley 2016-1088 relativa al “Trabajo, modernización del diálogo social y el aseguramiento de las carreras profesionales”. Esta ley en su artículo 60 establece que los trabajadores con una relación técnica o económica de dependencia con una plataforma digital, pueden beneficiarse de seguro de riesgos laborales, educación continua,

¹⁰ Acogerse a este régimen permite a los pequeños contribuyentes simplificar el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de seguridad social (Estado Argentino, 2020).

evaluación de la calidad de sus condiciones de trabajo, así como de constituir y participar de sindicatos laborales sin ser penalizados por ello (Garben 2017).

Un cuarto enfoque es aplicar de manera universal las regulaciones laborales existentes, independientemente del estatus laboral del trabajador. Por ejemplo, hacedores de política y grupos de interés han promovido la regulación de salarios mínimos para todos los trabajadores, incluyendo cuentapropistas, a través del acuerdo de tarifas mínimas y la obligación de afiliarse a los sistemas de seguridad social (Garben, 2017; Morales, 2019). Esta disposición se propone sean aplicadas de manera uniforme a los trabajadores que desempeñan funciones similares.

Para el caso particular de los trabajadores de convocatoria global se agregan desafíos adicionales debido a que la dinámica de esta industria trasciende las fronteras y jurisdicciones de los países. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha abogado por una gobernanza global para las plataformas de trabajo digitales que garantice unos derechos y protecciones mínimas. Para esto, la organización se ha valido de referentes como la navegación marítima, con la cual el trabajo de plataformas de convocatoria global comparte similitudes, a saber: la naturaleza temporal del trabajo basada en proyectos, el riesgo de robo de salarios u otras formas de fraude, y sobre todo las diferentes jurisdicciones involucradas por la naturaleza internacional del trabajo (Berg et al., 2018). Otra iniciativa referente ha sido la "Oficina de Defensoría del Pueblo para el Código de Conducta del Crowdsourcing" establecida en 2017 por sindicatos de Alemania, la Asociación Alemana de Crowdsourcing y ocho plataformas de trabajo digitales. Estos actores firmaron voluntariamente un código de conducta que guía la cooperación y relación justa entre las plataformas, los clientes y los trabajadores. La Oficina de Defensoría se encarga de asegurar la implementación del código y resolver disputas independientemente de la ubicación de los trabajadores (Berg et al., 2018).

De estos cuatro enfoques, la evidencia respalda los que abogan por crear nuevas categorías para la clasificación de los trabajadores. Hagiú & Wright (2019) demostraron a través de un análisis econométrico que clasificar a los trabajadores estrictamente como empleados o subcontratistas independientes, podría ser perjudicial tanto para firmas como para los trabajadores. Los autores testearon una clasificación intermedia hipotética en la que la plataforma controla una parte de las condiciones de trabajo y el trabajador otra, encontrando que esta era la que brindaba mayor bienestar para ambas partes. En esta misma línea, Drahopuli (2016) sugiere crear nuevas categorías regulatorias para los trabajadores de plataforma. Este autor recomienda proteger por ley el derecho de estos a formar sindicatos, así como promover la defensa de los trabajadores en caso de que una cuenta haya sido desactivada de forma injusta. Asimismo, insta a las autoridades a monitorear la salud y cumplimiento de estándares de seguridad de los trabajadores aprovechando y adaptando, las tecnologías que ofrecen las plataformas de trabajo digital.

Cabe destacar que algunos países han realizado esfuerzos para regular los trabajos de plataforma. Sin embargo, estos han priorizado aspectos fiscales, sobre la protección social de los trabajadores. En México, por ejemplo, se han introducido una serie de regulaciones complementarias con miras a incrementar las recaudaciones impositivas derivadas del trabajo de plataformas. En abril 2019 el Servicio de Administración Tributaria (SAT) emitió una resolución miscelánea¹¹ que permite a las plataformas de convocatoria local que operan en el país retener el impuesto al valor agregado y el impuesto sobre la renta a sus socios conductores. También se actualizó el marco regulatorio para que estas plataformas sometieron a sus conductores a revisión periódica de sus vehículos y prohibió la recepción de pagos en efectivo (Soto, 2019). Estas modificaciones fueron introducidas sin abordar el tema de la desprotección social de los trabajadores, lo que ha motivado diversas protestas por los colectivos de trabajadores de plataforma (Rios, 2020).

¹¹ Para más información consultar Resolución Miscelánea Fiscal 2019 con fecha del 22 de abril.

IV. Mercado laboral dominicano

En este capítulo se analizan los principales indicadores del mercado laboral dominicano, con énfasis en la generación de empleo según características socioeconómicas de la población ocupada, la categoría ocupacional de los puestos de trabajo y el nivel de informalidad de los trabajadores. Para este análisis se utilizan los datos levantados en la Encuesta Nacional Continua de la Fuerza de Trabajo (ENCFT) del Banco Central de la República Dominicana (BCRD). Es importante precisar que este instrumento no recoge información específica sobre los trabajos de plataforma, por lo que en este capítulo no se puntualiza en la evaluación de este tipo de trabajador. En adición, se revisan las principales normativas que rigen el mercado de trabajo dominicano, mostrando el panorama en cuanto a la protección y reconocimiento de los trabajadores por cuenta propia.

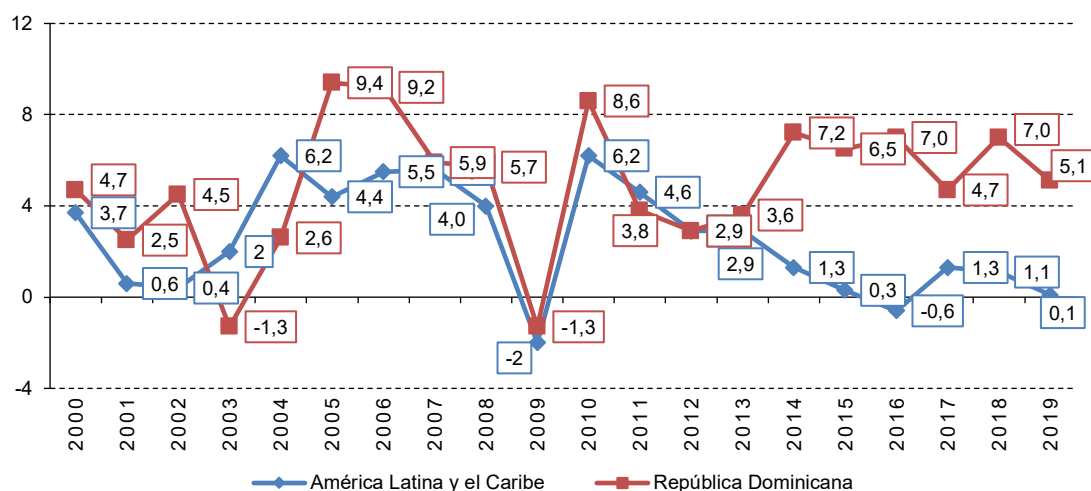
A. Estado de situación del mercado de trabajo en la República Dominicana

1. Generación de empleo

Entre los años 2000 y 2019, la República Dominicana experimentó uno de los desempeños económicos más sobresalientes en América Latina y el Caribe, solo superado por Panamá, promediado un crecimiento anual de 5,2% (FMI, 2020) (ver gráfico 1). Este crecimiento vino acompañado de un aumento en la cantidad de puestos de trabajo, aunque insuficiente en relación con la cantidad de personas que ingresaban al mercado laboral. De hecho, el vínculo entre crecimiento del PIB y la generación empleo se había debilitado entrada la primera década del siglo XXI (Guzmán 2008; Guzmán, 2012, FMI, 2013; BCRD, 2019)¹².

¹² La elasticidad del empleo con respecto al Producto Interno Bruto en la República Dominicana era de 0,75 en el período 1996-1999. Esta relación bajó a 0,376 durante el período 2000-2006 (Guzmán, 2012).

Gráfico 1
Crecimiento económico promedio de América Latina y el Caribe y la República Dominicana, años 2000-2019
 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en estadísticas del Fondo Monetario Internacional, 2020.

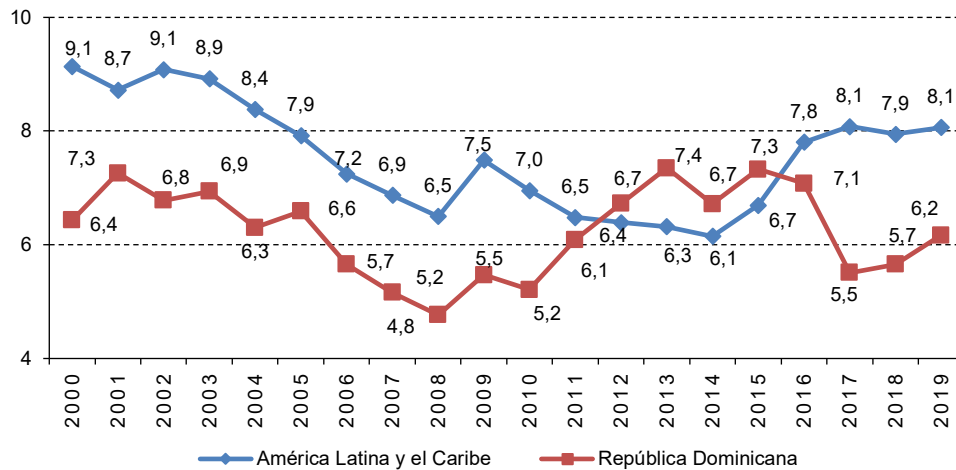
No obstante, en los últimos 4 años algunos de los indicadores laborales del país han mejorado considerablemente. La población ocupada creció entre 2015 y 2019 a una tasa promedio anual de 3,2% (BCRD, 2019). Este aumento estuvo por encima del crecimiento de la población en edad de trabajar (PET) promedio, el cual fue de 1,7% durante el período analizado (BCRD, 2019). Por consiguiente, las tasas de desocupación¹³ se redujeron, sobre todo la relativa al desempleo ampliado. Esta tasa se redujo de 15,2% en 2015, a 10,8% en 2019. Mientras que la tasa de desocupación abierta cayó de 7,3% a 6,2% en el mismo periodo (ver gráfico 2). Asimismo, ha decrecido la proporción de trabajadores que laboran menos horas de las deseadas. La tasa de subocupación por horas decreció de 7,8% a 4,9% entre 2015 y 2019. Estas mejoras han acontecido a pesar de un aumento en la proporción de personas ingresando en el mercado de trabajo. Esta situación se evidencia en un aumento de la tasa global de participación, la cual pasó de 61,8% en 2015 a 65,1% en 2019.

En términos relativos, todas las categorías ocupacionales crecieron durante el período 2015-2019, a excepción de "Trabajo Familiar No Remunerado", sugiriendo un desplazamiento de estos trabajadores hacia trabajos mejor pagados, sobre todo para el caso de las mujeres (ver gráfico 3). En 2019, las categorías ocupacionales de mayor crecimiento en la República Dominicana fueron empleos asalariados, superando a los trabajos por "Cuenta Propia", categoría que ha liderado la generación de empleo en la región en los últimos años, pero que por lo general presenta menores niveles de ingresos y protección social (CEPAL, 2019).

Entre 2015 y 2019, los empleos del sector privado experimentaron un aumento acumulado de 21,3%, mientras que los trabajos de cuenta propia presentaron un crecimiento acumulado de apenas 7,8% (BCRD, 2019). No obstante, a nivel de plazas existentes "Cuenta Propia" se mantiene con una participación relativamente alta. Esta representa el 37% del total de trabajadores, solo por debajo de "Empleado Privado" que concentra el 39%, y por encima de "Empleado del Estado" que supone 13,6% del mercado laboral (BCRD, 2019).

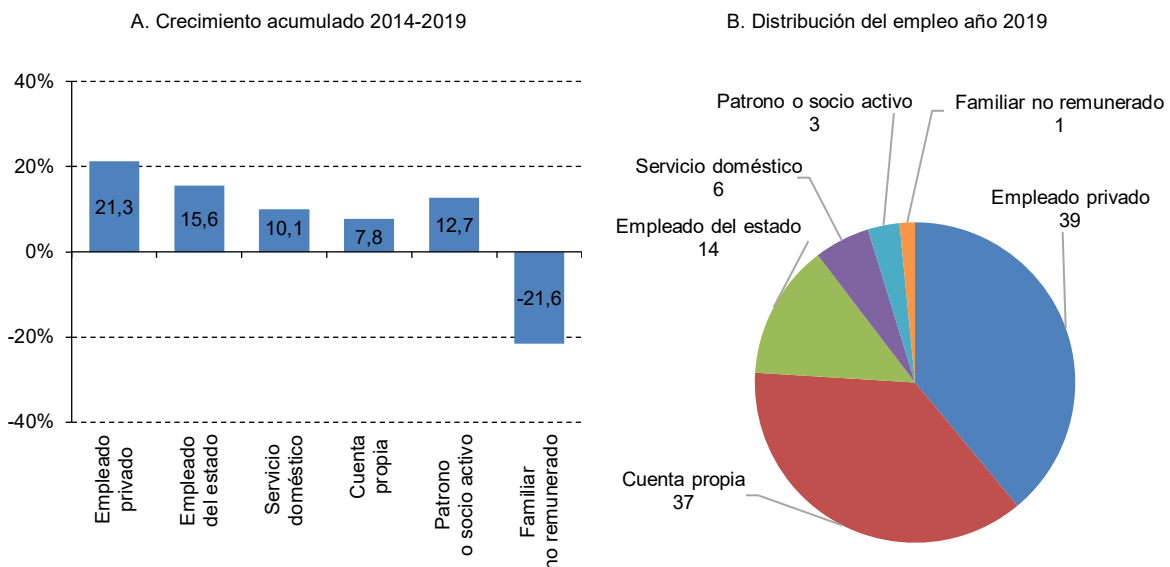
¹³ El desempleo ampliado incorpora aquellas personas que buscan trabajo activamente y a quienes no se encuentran buscando trabajo activamente, pero estarían dispuestos a emplearse de recibir una oferta (BCRD, 2019).

Gráfico 2
Tasa de desempleo abierto de América Latina y el Caribe y la República Dominicana, años 2000-2019
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en las estadísticas del BCRD y la OIT (2020).

Gráfico 3
Distribución del empleo según categoría ocupacional y crecimiento acumulado, período 2014-2019
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en las estadísticas del Banco Central (2019).

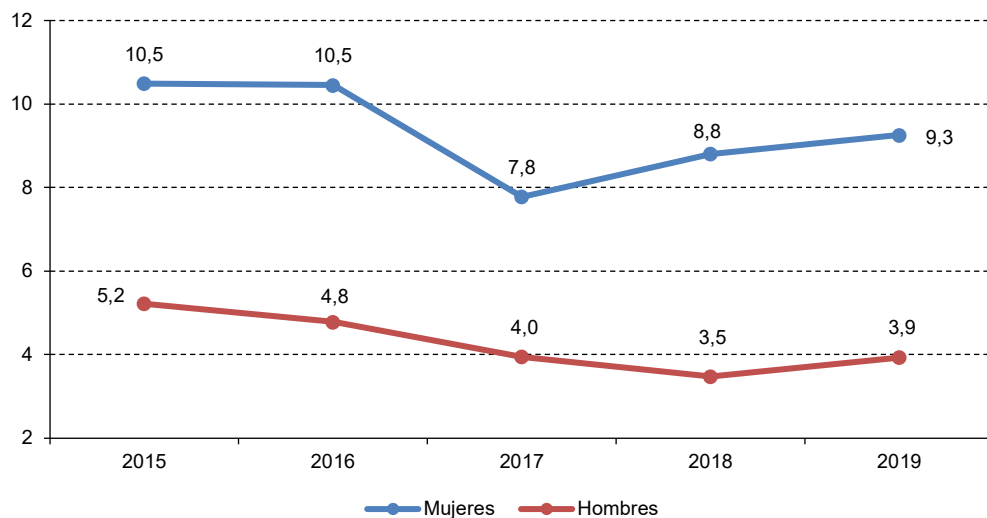
a) Indicadores laborales según género

El mercado de trabajo dominicano está dominado por los hombres, los cuales ocupaban en 2019 el 59% de las plazas (BCRD, 2019). Los hombres representan 7 de cada 10 trabajadores, tanto en las categorías Cuenta Propia como en la de Patrón o Socio Activo (BCRD, 2019). Esta proporción

disminuye en Empleados Privado a 6 de cada 10 y en el caso de Empleado del Estado los hombres tienen menor participación alcanzando un poco más de 4 de cada 10 de los puestos (BCRD, 2019). En el caso de las categorías de "Familiar No Remunerado" y "Servicio Doméstico" las mujeres son mayoría representando alrededor de 7 y 9 de cada 10 trabajadores, respectivamente (BCRD, 2019).

Estas cifras evidencian que la brecha de género aún persiste como uno de los principales retos en materia laboral (OIT, 2018). En República Dominicana, a pesar de que la participación de mujeres ocupadas aumentó 5 puntos porcentuales entre 2015 y 2019, la proporción de mujeres buscando empleo y que no logran insertarse en un puesto de trabajo son más del doble que la proporción de hombres en esta misma situación. En efecto, la tasa de desocupación abierta de los hombres en 2019 fue de 3,9% frente al 9,3% de las mujeres (BCRD, 2019) (ver gráfico 4). De igual forma, como se señaló anteriormente, estas diferencias no solo se ven reflejadas en el nivel de participación de las mujeres y la ocupación de puestos de trabajo, también existen diferencias en la calidad de los trabajos a los que estas logran acceder debido, principalmente, a barreras socioeconómicas y a roles tradicionales de género (OIT, 2017).

Gráfico 4
Tasa de desocupación abierta según sexo, años 2014-2019
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en las estadísticas del Banco Central.

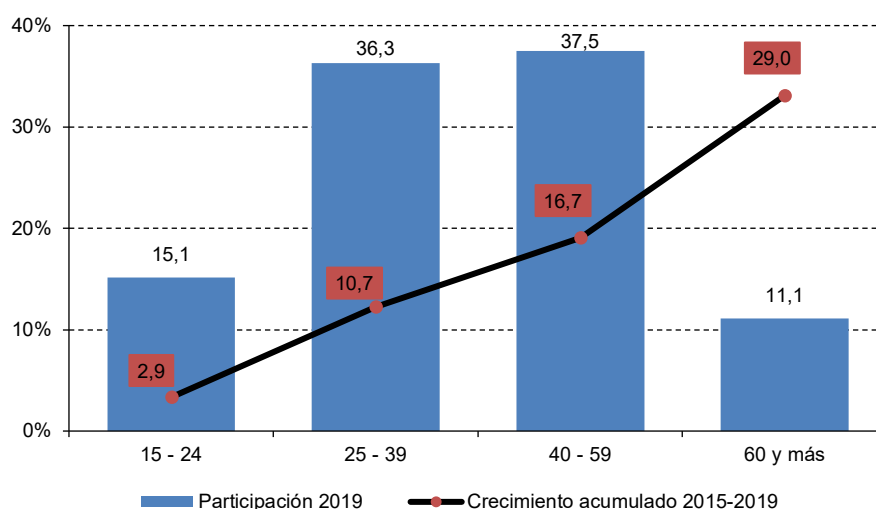
Sin embargo, el aumento de la tasa de ocupación de las mujeres ha tenido repercusiones positivas en la participación de estas en trabajos remunerados. Son los puestos de trabajo ocupados por las mujeres los que han crecido a mayor ritmo en los últimos años, pasando de representar 38,7% en 2015 a 40,6% en 2019 (BCRD, 2019). La categoría ocupacional en la que más mujeres han ingresado es la de "Empleado Privado", donde la cantidad de ocupadas creció un 30% entre 2015 y 2019, seguida por la de "Empleado Público" con 19% de crecimiento acumulado durante el periodo analizado (BCRD, 2019). Por su parte, el número de mujeres trabajando por cuenta propia creció un 12% (BCRD, 2019). En contraste, durante este mismo quinquenio se observó una reducción importante de las mujeres ocupadas en labores familiares no remuneradas, categoría que decreció un 11% (BCRD, 2019).

b) Indicadores laborales según edad

En cuanto a la edad de los trabajadores, estos en su mayoría son jóvenes y adultos jóvenes entre los 15 y 39 años (52,1%) (BCRD, 2019). De hecho, el 65,2% de la población de la República Dominicana se encuentra en edad productiva, es decir, entre los 15 y 64 años, por lo que actualmente goza de bono demográfico¹⁴ (ONE, 2019). Esto significa que el país tiene la oportunidad de generar mayor crecimiento económico aprovechando el trabajo de su población, siempre y cuando pueda garantizar niveles adecuados en la calidad de la formación y la salud de estos (CEPAL, 2012).

No obstante, la proporción de trabajadores de 60 años o más es la que ha presentado mayor crecimiento desde 2015, a pesar de que su participación es menor que el resto de los grupos etarios (BCRD, 2019). El crecimiento acumulado a 2019 de estos trabajadores es de 29%, promediando una tasa de incremento anual de 7,2% (BCRD, 2019). En este mismo periodo, la tasa de crecimiento promedio de los más jóvenes, entre los 15 y 24 años de edad, fue de 2,9% anual (BCRD, 2019). Esto puede explicarse por el aumento de la expectativa de vida de la población acompañado de una ralentización del crecimiento poblacional, por la mayor permanencia de los jóvenes en el sistema educativo y por las dificultades que presentan los jóvenes para acceder a puestos de trabajos. Esto último se explica por condiciones propias de los jóvenes en situación de vulnerabilidad, tales como embarazo adolescente, participación en actividades ilícitas, baja escolaridad, falta de acceso a capital, entre otros. En adición, se ha evidenciado un desfase generalizado entre las habilidades requeridas por el sector productivo y las que los jóvenes adquieren durante sus años formativos (Grullón, Javier & Olivero, 2019).

Gráfico 5
Distribución de los trabajadores según rango de edad y crecimiento acumulado, período 2015-2019
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en las estadísticas del Banco Central.

c) Indicadores laborales según nivel educativo

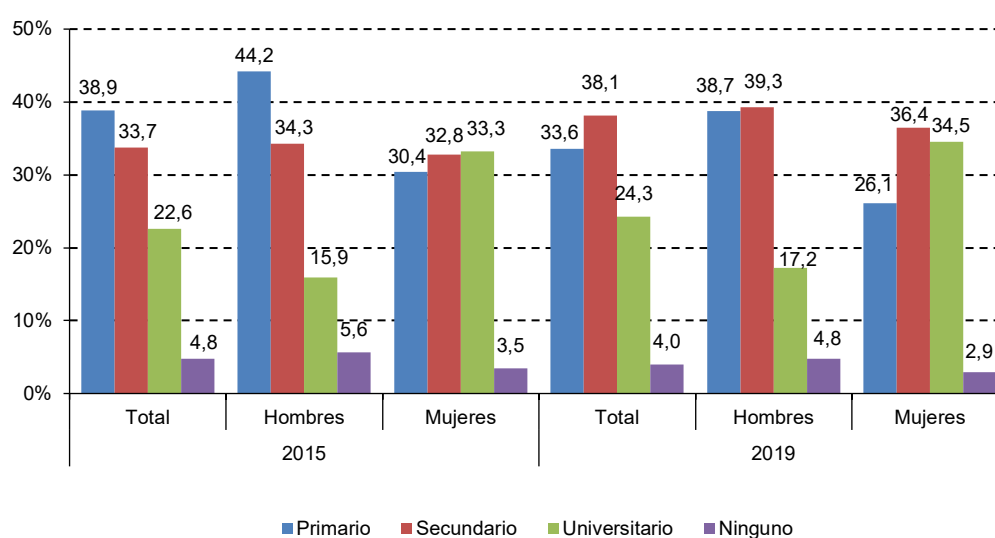
El nivel educativo de los trabajadores además de ser un elemento que define la calidad de la fuerza de trabajo, también constituye un determinante sobre la capacidad de estos de adaptarse a los

¹⁴ Se refiere a la etapa en el que se encuentran los países cuando la población dependiente —niños y adultos mayores— es menor que su población productiva (CEPAL, 2012).

cambios tecnológicos. A medida que se producen estos cambios, las tareas manuales y rutinarias tienden a ser automatizadas. Esto da lugar a que aumente la demanda de trabajadores más cualificados que puedan desempeñar tareas no rutinarias, en donde se exigen habilidades como pensamiento crítico y creatividad (CEPAL, 2019).

En la República Dominicana se observa un aumento en los niveles educativos de la población ocupada. Entre 2015 y 2019, la proporción de trabajadores que alcanzó el nivel de educación secundaria creció 4,4 puntos porcentuales, pasando de 33,7% a 38,1% (BCRD, 2019). En tanto, la participación de los ocupados con nivel universitario o superior, pasó de representar 22,6% de los trabajadores en 2015 al 24,3% en 2019 (BCRD, 2019). En cambio, los trabajadores que solo llegaban a nivel primaria y aquellos sin ninguna escolaridad redujeron su peso en la fuerza laboral en 5,3 y 0,8 puntos porcentuales respectivamente (BCRD, 2019).

Gráfico 6
Distribución de los trabajadores por nivel educativo, según sexo, años 2015 y 2019
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en las estadísticas del Banco Central.

En adición, se observan diferencias de género importantes, demostrando que recientemente las mujeres están acumulando más años de escolaridad que los hombres. La proporción de mujeres con estudios universitarios duplica la de los hombres situándose en 34,5% en 2019 (BCRD, 2019). Esto es consistente con la literatura internacional que indica que los retornos monetarios de la educación son más altos para las mujeres. Esto es debido a que los hombres tienen mayor acceso a puestos de trabajo de menores cualificaciones y, por tanto, un mayor costo de oportunidad para permanecer en el sistema educativo (Dougherty, 2005).

Asimismo, en últimos años se ha evidenciado que el mercado de trabajo está demandado una fuerza de trabajo con mayores cualificaciones —según como se clasifican en los grupos ocupacionales del Banco Central—. Entre los años 2015 y 2019, las ocupaciones de alta cualificación presentaron un incremento acumulado de 15,2%, las de media cualificación de un 15,6%, mientras que las de bajas cualificaciones crecieron un 8,6% (BCRD, 2019). Es importante resaltar que aquellos trabajadores sin ningún tipo de cualificación sólo aumentaron su participación en 2,7%. Sin embargo, los trabajadores que desempeñan trabajo de alta cualificación representaron solo el 10,8% del total de trabajadores en el año 2019 (BCRD, 2019). Las ocupaciones de nivel medio cuentan con una participación de 60,8% mientras que las de bajo o ningún tipo de cualificación comprenden el 28,5% (BCRD, 2019).

Cuadro 3
Distribución de trabajadores según niveles de cualificación, año 2019

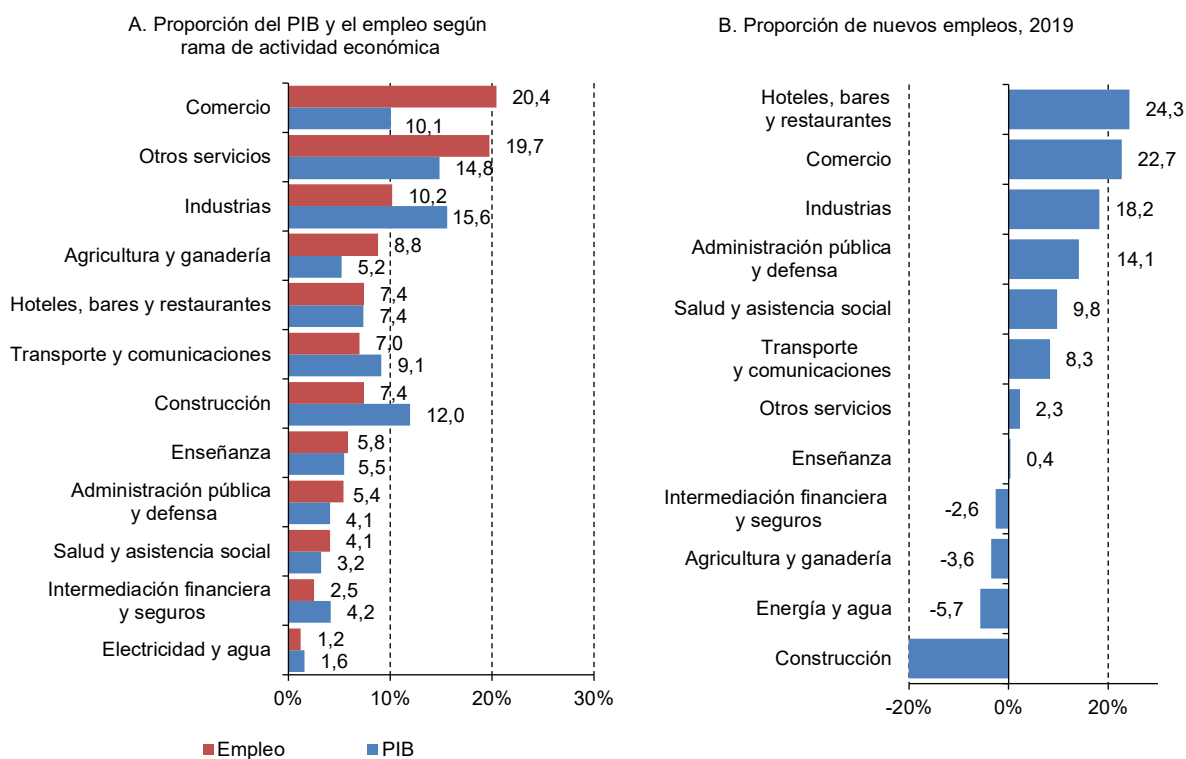
Nivel de cualificación	Tareas que realiza	Grupo ocupacional (BCRD)	Participación (en porcentajes)
Alta	Cognitivas e interpersonales no rutinarias	Gerentes y Administradores Profesionales e Intelectuales	10,8
Media	Cognitivas y manuales rutinarias	Técnicos del Nivel Medio Empleados de Oficina Trabajadores de los Servicios Agricultores y Ganaderos Calificados Operarios y Artesanos	60,8
Baja	Manuales no rutinarias	Operadores y Conductores Trabajadores no Calificados	28,5

Fuente: Elaboración propia con base en las estadísticas del Banco Central y CEPAL (2019).

2. Crecimiento por sectores

El crecimiento y la creación de empleos ha sido sustentado por el sector servicios, que en 2019 generó cerca del 60% del Producto Interno Bruto (PIB) y el 72,7% de los puestos de trabajo. De hecho, de los 549.302 puestos de trabajo creados entre 2015 y 2019, el 76% de estos correspondían a ramas de actividad económica del sector servicio. En 2019, entre los subsectores de servicios de mayor participación del empleo se destacan: Comercio (20,4%), Otros Servicios (19,7%), Hoteles, Bares y Restaurantes (7,4%) y Transporte y Comunicaciones (7%) (BCRD, 2019) (ver gráfico 7).

Gráfico 7
Distribución del Producto Interno Bruto y de los trabajadores por rama de actividad económica, año 2019
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en las estadísticas del Banco Central.

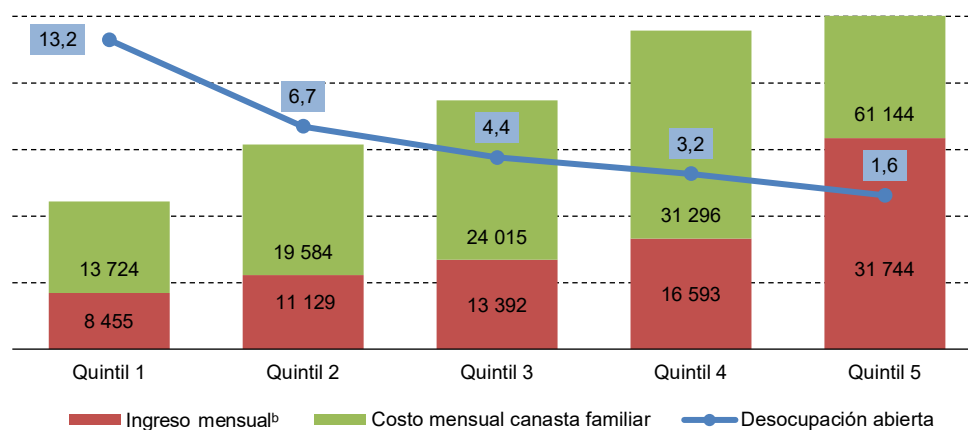
El Comercio se ha mantenido en las últimas décadas como el subsector que más empleos ha generado en la República Dominicana, creando desde 2015 alrededor de 32 mil puestos de trabajo promedio por año con una tasa de crecimiento anual de 3,7% (BCRD, 2019). Sin embargo, al analizar los sectores que generaron mayor cantidad de nuevos empleos en el año 2019, Hoteles, Bares y Restaurantes fue el primero al representar el 24,3% de los nuevos empleos de ese año. Comercio por su parte significó el 22,7% de los nuevos trabajos. A Comercio le siguió el sector de Industrias, que generó el 18,2% de los empleos en 2019 (BCRD, 2019).

3. Ingresos, formalidad y calidad del empleo

La República Dominicana es un país de ingresos laborales bajos cuando estos se comparan con el costo de vida. De acuerdo a la OIT (1970), el salario mínimo es un mecanismo para “asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias”. Sin embargo, las estadísticas disponibles sugieren que este no es el caso en el país. En el año 2019, el ingreso promedio por hora de los trabajadores fue de RD\$113.8 (USD\$ 2.2), 12,1% por encima del salario mínimo más alto en el sector privado (Ministerio de Trabajo, 2019; BCRD, 2019). Sin embargo, este nivel de ingresos se quedaba un 36,4% por debajo del requerido para cubrir el costo de la canasta familiar promedio, para lo cual se requería trabajar a tiempo completo percibiendo un ingreso por hora equivalente de al menos RD\$178.7 (USD\$ 3.49) (BCRD, 2019).

Como se observa en el gráfico 8, para aquellas familias que se encuentran en el quintil de menores ingresos (quintil 1), el costo de la canasta es 38,4% mayor que los ingresos per cápita que percibieron en 2017 (MEPYD, 2018; BCRD, 2019). Esto implica que, para poder adquirir los productos de la canasta básica, es necesario que al menos 2 miembros del hogar se encuentren ocupados. No obstante, las familias del quintil 1 cuentan con la tasa de desocupación abierta más alta, siendo esta dos veces mayor que el promedio nacional.

Gráfico 8
Ingresos, costo de la canasta familiar y tasa de desocupación abierta, según quintil de ingresos, año 2017^a
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en MEPYD 2018.

^aSe utilizó la data disponible más reciente de la distribución por quintil de ingresos.

^bIngresos promedio por cada miembro ocupado del hogar.

Los bajos niveles de ingresos pueden ser explicados, en parte, por la alta incidencia de la informalidad en el mercado de trabajo, la cual se caracteriza por producir empleos de menor productividad (Guzmán, 2008; PNUD, 2010). El sector informal representó en el año 2019 el 54,8% de los puestos de trabajo, quienes en su mayoría son hombres (63,1%) (BCRD, 2019). El sector de Agricultura & Ganadería cuenta con la mayor tasa de informalidad y con el salario promedio más bajo, seguido por Construcción

que a pesar de contar con un 86,9% de informalidad, presenta salarios 18,5% por encima del promedio (BCRD, 2019). No obstante, los sectores de Intermediación Financiera & Seguros, Enseñanza y Administración Pública además de contar con niveles de informalidad por debajo de la media, presentan los ingresos promedio mensuales más altos.

Esta situación pone en evidencia la vulnerabilidad de una gran parte de los trabajadores quienes, en adición a las dificultades que pueden enfrentar para adquirir los productos de la canasta básica familiar, también se podrían encontrar fuera de los mecanismos formales de protección social. Situación que se agrava dado que los trabajadores del sector informal, en promedio son de mayor edad que los formales (ver cuadro 4) (BCRD, 2019). En efecto, el 23,8% de la población ocupada no estaba afiliado a ningún régimen de seguridad social. Esta cifra aumenta a 37,4% para los cuentapropistas quienes en su mayoría son informales y se encuentran en el rango del salario mínimo de las empresas grandes (BCRD, 2019).

Estas cifras indican que a pesar de que la República Dominicana se encuentra entre los países con alto desarrollo humano¹⁵, el trabajador promedio, aun percibiendo un salario por encima del mínimo, continúa experimentando dificultades para disfrutar de un nivel de vida digno¹⁶. Esto debido principalmente por la alta proporción de empleo vulnerable (38,1%), que se refiere a los trabajadores pertenecientes a las categorías de familiar no remunerado y cuenta propia (PNUD, 2019; BCRD, 2019).

Cuadro 4
Tasa de informalidad según indicadores seleccionados, años 2014-2019
(En porcentajes)

Indicadores		2015	2016	2017	2018	2019
Total	Informalidad	51,2	50,0	50,8	50,0	48,8
Género	Hombres	60,3	60,1	61,9	60,8	58,5
	Mujeres	53,0	53,9	53,4	52,6	50,4
Grupos de edad	15 - 24	51,7	48,8	49,8	48,4	48,0
	25 - 39	43,9	43,4	44,8	43,6	42,1
	40 - 59	53,8	52,2	52,9	52,7	51,1
	60 y más	69,0	68,1	66,2	66,4	64,8
Categoría ocupacional ^a	Patrono o socio activo	57,0	58,4	61,6	58,9	57,1
	Cuenta propia	96,5	97,2	97,2	97,4	98,0
	Empleado privado	18,9	17,9	17,6	17,5	17,1
	Familiar no remunerado	88,0	88,5	89,5	87,3	88,0
Rama de actividad económica ^b	Agricultura y ganadería	87,5	86,4	86,0	86,2	86,4
	Industrias	30,8	29,9	31,5	31,0	28,2
	Construcción	85,8	87,8	85,1	83,3	86,0
	Comercio	64,1	62,3	63,9	62,7	60,4
	Hoteles, bares y restaurantes	58,0	56,1	54,1	50,3	50,0
	Transporte y comunicaciones	70,4	70,3	72,4	71,3	69,9
	Intermediación financieras y seguros	16,4	18,2	19,7	18,6	20,2
	Otros servicios	52,9	52,8	51,5	52,3	50,3

Fuente: Elaboración propia con base en las estadísticas del Banco Central.

^aSe excluyó la categoría Empleados del Estado dado que es formal en su totalidad.

^bSe excluye las ramas Electricidad y agua, Administración Pública, Enseñanza y Salud quienes presentan niveles de informalidad de 10% o menos.

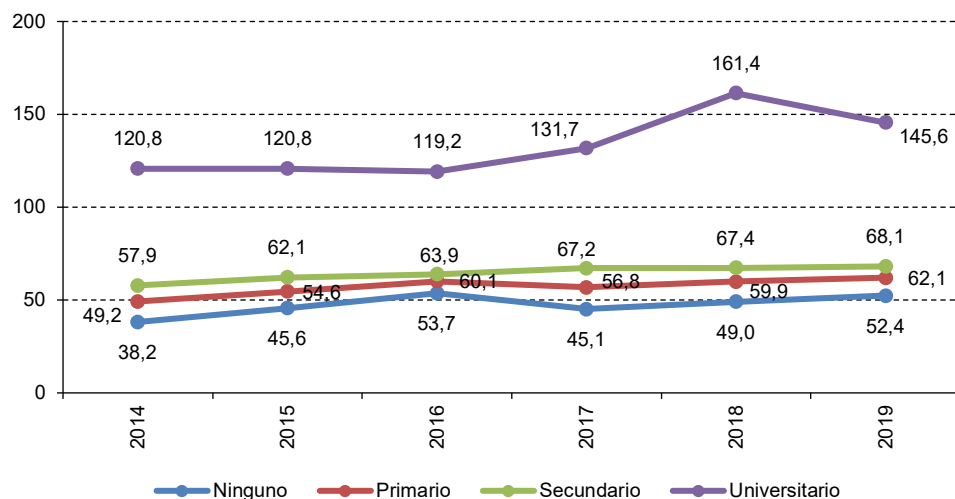
¹⁵ El Índice de Desarrollo Humano es un indicador que mide el desarrollo de los países con base en tres dimensiones: salud, educación y el estándar de vida de la población (según el PIB per cápita) (IDH, 2019). Este clasifica el desarrollo de los países en muy alto, alto, medio y bajo según su avance en dichas dimensiones.

¹⁶ Los indicadores sobre la calidad del nivel de vida son la proporción de empleo que se encuentra en un empleo vulnerable, la proporción de población rural con acceso a la electricidad, la proporción de población que usa fuentes mejoradas de agua potable y la proporción de la población que utiliza instalaciones mejoradas de saneamiento (IDH, 2019).

El acceso a los trabajos de calidad está estrechamente relacionado a las oportunidades educativas, observándose un salto entre los trabajadores que alcanzaron el nivel secundario y aquellos que poseían un nivel universitario o superior (ver gráfico 9). Es evidente que la formación y capacitación de la población ocupada tiene un efecto significativo en los ingresos devengados. Aquellos trabajadores altamente cualificados obtienen ingresos casi tres veces mayores que el promedio, aunque en 2019 se contrajo un 13,3% (BCRD, 2019). En contraste, los de menor cualificación devengan salarios por debajo del promedio acercándose al salario mínimo de las empresas pequeñas¹⁷.

Es importante destacar que las diferencias en los salarios promedio de los niveles primario y secundario son mínimas, sugiriendo que el mercado de trabajo no está percibiendo suficientes habilidades en las personas que alcanzan el nivel secundario que justifiquen una mayor remuneración. Esto a pesar de haber culminado o estar por culminar la educación formal obligatoria. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la calidad del sistema educativo preuniversitario en todos sus niveles y de desarrollar capacidades relevantes para un mercado de trabajo que cada vez más exigente.

Gráfico 9
Ingresos laborales por hora (ajustado por inflación), según nivel educativo, 2014-2019
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en las estadísticas del Banco Central.

Es importante señalar que, a pesar del incremento de los salarios reales durante los últimos 5 años, al comparar desde el año 2000, se observa una disminución del ingreso real de 14,2% promedio para los trabajadores con algún nivel educativo (BCRD, 2019). Aquellos trabajadores que no lograron alcanzar el primer nivel de la educación formal, han percibido un aumento de sus ingresos reales de 11,2% en el mismo período de tiempo, lo cual se podría explicar por el incremento acumulado de 36,8% del salario mínimo del sector privado no sectorizado (Ministerio de Trabajo, 2019; BCRD, 2019).

En este contexto laboral, el trabajo de plataformas puede constituir oportunidades importantes para las personas con nivel educativo secundario, ya que cuentan con las habilidades para poder realizar

¹⁷ Según la Ley 187-17 las MIPYMES se clasifican de la siguiente manera: a) Microempresa: hasta 10 trabajadores y con ventas brutas anual de hasta RD\$ 8.000.000; b) Pequeña Empresa: de 11 a 50 trabajadores y ventas brutas anual de hasta RD\$ 54.000.000; c) Mediana Empresa: de 51 a 150 trabajadores y ventas brutas anual de hasta RD\$202.000.000.

estas tareas y podrían percibir una remuneración diferenciada de las personas con nivel educativo primario. En adición, dado el alto nivel de desempleo entre las mujeres, los trabajos de convocatoria global podrían convertirse en un espacio en el que estas obtengan nuevas fuentes de ingresos. En promedio, las mujeres exhiben mayor nivel educativo, lo que incrementa sus posibilidades de acceder a este tipo de trabajos de plataformas. Es preciso recordar que, en este tipo de trabajos, las barreras de entrada a causa del género son menores que en otro tipo de ocupaciones.

B. Marco normativo laboral

El trabajo en la República Dominicana está normado por la Constitución Dominicana, el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social 87-01. Estas normativas velan por la adecuada relación entre los empleadores y trabajadores, procuran la garantía de derechos y el cumplimiento de deberes ambas partes, y establecen lineamientos para el efectivo desenvolvimiento del mercado laboral. En su conjunto, el alcance de estas normativas incluye la regulación de los siguientes ámbitos: protección ante riesgos laborales, derechos a pensión y jubilación, fijación de salarios mínimos, definición de modalidades de contratación, establecimiento de horarios y condiciones laborales, promoción de la equidad y no discriminación, entre otros.

1. El trabajo como derecho

La Constitución Dominicana establece el trabajo como “un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado” (Constitución Dominicana, 2015). Entre los principales elementos que se mandatan en el artículo 62, sobre el derecho al trabajo, se destaca la responsabilidad del Estado de reconocer y garantizar los derechos básicos de los trabajadores. Entre estos se destacan la libertad sindical, la seguridad social, la negociación colectiva, la capacitación profesional, la huelga, salario justo y suficiente, acceso al empleo sin discriminación, entre otros (Constitución Dominicana, 2015).

En adición, en su numeral 7, el referido artículo dispone la regulación por Ley de las medidas mínimas que se consideren necesarias a favor de los trabajadores como las jornadas de trabajo y los salarios mínimos, así como el establecimiento de normativas especiales para el “trabajo informal, a domicilio y cualquier otra modalidad de trabajo humano” (Constitución, 2015). Además, se instruye al Estado facilitar la provisión de herramientas esenciales para la labor de los trabajadores.

Por su parte, la Ley 16-92 de fecha 29 de mayo de 1992, que establece el Código de Trabajo Dominicano y su reglamento de aplicación (Decreto No. 258-93), es la norma que regula la relación entre los empleadores y los trabajadores. En esta se establecen los tipos de contratos y sus condiciones, la composición de la fuerza de trabajo, la jornada de trabajo, la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, la terminación del contrato de trabajo, entre otros aspectos del mercado laboral.

Sin embargo, a pesar de ser la pieza legislativa referente del derecho laboral dominicano, debido a su antigüedad, carece de elementos importantes como el reconocimiento y protección del trabajador por cuenta propia. De hecho, esta ley deja fuera su alcance: los funcionarios y empleados públicos, los profesionales liberales que ejerzan su profesión en forma independiente, los comisionistas y los corredores, los agentes y representantes de comercio, y los arrendatarios y los aparceros de los propietarios (Ley 16-92, 1992).

El Código de Trabajo se fundamenta en 13 principios básicos. Para los fines de este estudio, cabe resaltar los siguientes (Ley 16-92, 1992):

- Las normas concernientes al trabajo son de carácter territorial y se rigen sin distinción a dominicanos y extranjeros, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales;

- La irrenunciabilidad de los derechos adquiridos por Ley de los trabajadores;
- En caso de duda en la interpretación o alcance de la ley, se favorecerá al trabajador;
- El contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos, constatando que siempre prevalecerán los hechos;
- Se reconocen los derechos esbozados anteriormente que han sido plasmados en la Constitución Dominicana, así como prohíbe la discriminación para el acceso al empleo basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa.

2. El trabajo como relación de dependencia

El contrato de trabajo se define como “aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta” (Ley 16-92, 1992). Los contratos pueden efectuarse de manera verbal o formalizarse a través de un documento escrito. No obstante, cualquiera de las partes puede exigir que se materialice por escrito lo pactado verbalmente.

El Código de Trabajo contempla tres modalidades de contrato¹⁸:

- Los contratos por tiempo indefinido se realizan cuando los trabajos son de naturaleza permanente, que conforme el Artículo 27 del Código, estos son aquellas actividades laborales que tienen por objeto satisfacer necesidades normales, constantes y uniformes de una empresa”;
- Los contratos por cierto tiempo, corresponden a aquellos que se ejecutan para la realización de tareas de manera transitoria o temporal;
- Los contratos para una obra o servicio determinado son celebrados cuando el trabajo a realizar se destina a una obra única y específica.

En cuanto a la terminación de los contratos, esta puede tener efecto sin responsabilidad de las partes, cuando ocurre por mutuo consentimiento, o con responsabilidad para una de las partes (Ley 16-92, 1992)¹⁹. Esta última podría suceder por las siguientes causas:

- Por desahucio, cuando una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido;
- Por despido, es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador cuando éste pruebe que el trabajador ha cometido una falta grave;
- Por dimisión, es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del trabajador cuando éste pruebe que el empleador ha cometido una falta grave;

Conforme al artículo 80 del Código, el empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador una indemnización por auxilio de cesantía, la cual será calculada en función del periodo trabajado (Ley 16-92, 1992).

¹⁸ De acuerdo con la Encuesta Nacional Continua de la Fuerza de Trabajo 2019 del Banco Central de la República Dominicana, el 96,5% de los trabajadores con contrato son de tiempo indefinido, un 1,9% por obra específica y 1,6% por tiempo definido. En lo que respecta a los trabajadores del sector Comercio y Transporte y Conminaciones estas cifras se sitúan en 97,1% y 99,0% respectivamente (BCRD, 2019).

¹⁹ También se puede incurrir en la suspensión de los efectos del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, causas de fuerza mayor u otras causas estipuladas en el artículo 51 del Código. En estas circunstancias, el empleador no está obligado a pagar los salarios, y ni el trabajador a prestar los servicios (Ley 16-92, 1992).

En el artículo 192 se define al salario como “la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado” (Ley 16-92, 1992). Esta remuneración debe ser pagada al trabajador en dinero en efectivo ya sea por hora por día, por semana, por quincena o por mes, así como cualquier otro beneficio que obtenga por el trabajo que realiza. En adición, el artículo 158 establece el pago de horas extras cuando las horas trabajadas exceden el máximo establecido para ley que es de no más de 8 horas diarias ni 44 horas a la semana (Ley 16-92, 1992)²⁰.

De igual forma, el Código de Trabajo contempla otros beneficios en adición al salario ordinario, tales como: el salario de navidad, participación en los beneficios de la empresa, periodo de vacaciones con disfrute de sueldo. Asimismo, a partir de la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, las cotizaciones a la seguridad social fueron incorporadas como parte de los beneficios de los trabajadores formales con contrato indefinido.

En adición a lo expuesto, es importante explicar los regímenes especiales para los trabajadores del transporte terrestre y de los vendedores y viajantes del comercio que contempla el código. En los artículos 284 y 285 se dicta que “no están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo los trabajadores ocupados en vehículos de transporte que prestan servicios intermitentes. Tampoco aquellos “ocupados en vehículos de transporte que prestan sus servicios entre dos o más municipios y cuyo trabajo sea remunerado con salario fijo, por viaje y otra forma de retribución” (Ley 16-92, 1992).

3. Sistema Dominicano de Seguridad Social

En 2001 se promulga la Ley 87-01 que tiene por objeto la creación del Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS). Esta tiene como fin de regular la relación del Estado y los ciudadanos, así como de establecer los derechos y deberes sobre el financiamiento de la seguridad social en materia de riesgos de vejez, discapacidad, cesantía por edad avanzada, sobrevivencia, enfermedad, maternidad, infancia y riesgos laborales (Ley 87-01, 2001). Dado el principio de universalidad de esta ley, todos los ciudadanos dominicanos y los residentes legales en el territorio nacional tienen derecho a ser afiliados al SDSS, *sin discriminación por razón de salud, sexo, condición social, política o económica* (Ley 87-01, 2001). En el artículo 7 de la Ley 87-01 se detallan los regímenes de financiamiento del Sistema.

Cuadro 5
Regímenes de financiamiento del Sistema Dominicano de Seguridad Social

Regímenes de financiamiento	Descripción según la Ley 87-01
Contributivo	Comprende a los trabajadores asalariados públicos y privados y a los empleadores, financiado por los trabajadores y empleadores, incluyendo al Estado como empleador.
Subsidiado	Protege a los trabajadores por cuenta propia con ingresos inestables e inferiores al salario mínimo nacional, así como a los desempleados, discapacitados e indigentes, financiado fundamentalmente por el Estado Dominicano.
Contributivo Subsidiado	Protegerá a los profesionales y técnicos independientes y a los trabajadores por cuenta propia con ingresos promedio, iguales o superiores a un salario mínimo nacional, financiado con aportes del trabajador y un subsidio estatal para suplir la falta de empleador.

Fuente: Ley 87-01 sobre el Sistema Dominicano de Seguridad Social.

²⁰ En 2019 las horas trabajadas promedio en una semana fueron 40,6, mientras que para el sector Comercio fue de 42,9 y para Transporte y comunicaciones 46,1 (BCRD, 2019).

Mientras que se establecieron tres tipos de aseguramiento (Ley 87-01, 2001):

- **Seguro Familiar de Salud (SFS):** Tiene por finalidad la protección integral de la salud física y mental del afiliado y su familia, así como alcanzar una cobertura universal sin exclusiones.
- **Seguro de Vejez, Discapacidad y Supervivencia:** Tiene como objetivo reemplazar la pérdida o reducción del ingreso por vejez, fallecimiento, discapacidad, cesantía en edad avanzada y supervivencia.
- **Seguro de Riesgos Laborales:** Tiene como propósito prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

A octubre 2019, el 78,1% de la población estaba afiliada al Seguro Familiar de Salud, a través de los regímenes contributivo y subsidiado. Sin embargo, a la fecha de redacción de este informe, el régimen subsidiado contributivo dirigido a los trabajadores por cuenta propia no había sido implementado a pesar de transcurrir cerca de 20 años de emitida la Ley (CNSS, 2019). En adición, casi la totalidad de aquellos que están afiliados al SFS subsidiado por el Estado, no están incorporados en ningún seguro o plan de pensión que les garantice ingresos en la vejez (BCRD, 2020).

4. Reformas pendientes

A partir de la promulgación de la Ley 87-01, se ha generado un debate en torno a la pertinencia y actualización del Código de Trabajo, que, dado su antigüedad, no contempla cambios importantes que se han generado en cuanto a la relación de los trabajadores y los empleadores. En adición se ha discutido sobre la revisión e incorporación de aspectos sobre la protección social del trabajador, costos laborales no salariales que genera la contratación de empleados formales y que los empleadores alegan incentiva la informalidad, entre otros vacíos legales en materia laboral (Mejía, 2018).

En este sentido, la Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 1-12, aborda los temas de seguridad social y regulación laboral dentro de los objetivos de desarrollo del país a 2030. En particular, en sus objetivos 2.2.3 y 3.3.2 establece lo siguiente: “Garantizar un sistema universal, único y sostenible de Seguridad Social frente a los riesgos de vejez, discapacidad y supervivencia...” y “Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente”.

Para la consecución de estos objetivos se establecieron distintas líneas de acción. Entre estas se destacan: a) desarrollar el régimen contributivo-subsidiado, y b) identificar mediante el diálogo entre los sectores público y privado los aspectos que deben ser revisados y modificados del Código de Trabajo garantizando los derechos de los trabajadores. En ese sentido, en 2013 fue emitido el Decreto 286-13 sobre la Comisión Especial para la Revisión y Actualización del Código de Trabajo. No obstante, a la fecha no se logrado consenso entre los diversos actores (Mejía, 2018).

V. Estado de situación del trabajo de plataformas en la República Dominicana

En este capítulo se presenta el estado de situación del trabajo de plataformas digitales en la República Dominicana. En una primera sección se presenta el panorama de los trabajos de plataforma digitales en el país. En esta se describen los tipos de plataforma y principales compañías con operación en la República Dominicana, así como los servicios que estas ofrecen. En la segunda se plantean los resultados de la encuesta, contrastándolos con los hallazgos visualizados a partir del análisis del fenómeno a nivel internacional.

A. Plataformas digitales en la República Dominicana

1. Origen de los trabajos de plataforma

La fecha de origen de los trabajos de plataforma digital en la República Dominicana es incierta. No obstante, es probable que estos hayan surgido poco tiempo luego de masificarse el uso de plataformas de convocatoria global, evento que tuvo lugar a finales de la década del 2000. Según el levantamiento realizado para este informe, el trabajo de convocatoria global en el país se concentra en cuatro plataformas: Upwork, Fiverr, Freelancer y Workana. A través de estas plataformas, se realizan tareas creativas tales como el diseño gráfico, diseño de páginas web y la creación de contenidos para redes sociales, así como labores rutinarias como la digitación, recopilación de información y verificación de informaciones.

Sin embargo, la popularización de los trabajos de plataforma digitales en el país tuvo lugar a partir de 2015 con la introducción de los trabajos de convocatoria local. La compañía pionera fue la estadounidense Uber Technologies Inc., quien inició brindando servicios de transporte de pasajeros, primero en automóviles y luego a través de motocicletas. Esta empresa con sus diferentes modalidades de servicio, manifestó haber aumentado su plantilla de socios conductores en un 133% entre diciembre

de 2018 y noviembre de 2019 (Sánchez, 2019; El Dinero, 2018)²¹. Paralelamente, la local DeliveryRD se abrió paso en el mercado de entrega de comida. Esta compañía que inició en marzo de 2015, surgió como una aplicación intermediaria entre consumidores y restaurantes que ofrecían servicio a domicilio. En enero 2016, cuando adquiere su propia flota de personal motorizado, comenzó a ofrecer el servicio de entrega de comida (Pulso Social, 2017).

A diferencia de otros países, en la República Dominicana no ha habido resistencia significativa para impedir la entrada y adecuado funcionamiento de compañías de plataformas. De acuerdo con declaraciones emitidas por Ansell Borges, representante de Uber en la República Dominicana, el nivel de regulación de los servicios de transporte privado es menor que al de otros mercados. Borges citó que de 25.000 taxistas que se estima operan en el mercado dominicano, menos del 15% se encuentra afiliado al Consejo de Administración y Regulación de Taxis (CART) (Santelises & Cid, 2019). Esta situación constituyó una ventaja para la compañía instalarse, puesto que no preveía resistencia por parte de los taxistas dada la débil regulación del mercado. Estas declaraciones fueron consistentes con las de una de las empresas consultadas, la cual sostuvo que el inicio de sus operaciones en el país fue relativamente fácil, comparado con mercados europeos.

La libertad para operar sin la resistencia de los reguladores o grupos de interés, ha favorecido que desde 2015 las compañías pioneras hayan consolidado y expandido su gama de servicios. A la par que nuevos jugadores ingresan al mercado, disputándose por ganar una porción de este. En marzo de 2017, Uber habilitó el servicio de transporte de pasajeros en motocicletas, único en el país. Posteriormente agregó los servicios de entrega de comida en octubre 2018 y de envío de paquetes en abril 2020. En lo que respecta a DeliveryRD, esta fue adquirida por la multinacional de origen uruguayo PedidosYa en marzo 2019. Paralelamente, otras cuatro empresas ingresaron en el mercado local, cada una con estrategias particulares y segmentos especializados de servicios. Tal es el caso de Indriver que optó por lanzar sus operaciones en marzo de 2019, en la segunda provincia más grande del país, Santiago de los Caballeros, y de Cabify que se abrió paso en el mercado de transporte para empresas.

En adición, la oferta de ocupaciones tradicionales se ha movilizado hacia la digitalización, en miras de hacer frente a la creciente competencia que enfrentan por la expansión de las plataformas de trabajo digital. De hecho, diversas compañías que ofrecen servicios de transporte o taxi se han sumado a la tendencia para mantenerse competitivas, desarrollando aplicaciones móviles para ofrecer sus servicios por esta vía. Entre las empresas que han abrazado esta tendencia se encuentran Apolo Taxi, Excelente Taxi, Son Taxi y Taxi Express (Pozo, 2018).

El ecosistema de plataformas digitales de trabajo de convocatoria local se compone de siete compañías. Uber, líder mundial a nivel de descargas, compite en la categoría de transporte de pasajeros contra Cabify e Indriver. En adición, en octubre de 2018 introdujo el servicio de repartición de comidas que compite con PedidosYa, Glovo y Hugo App. Estas tres también operan en el mercado de entrega de paquetes, junto a Uber Flash.

²¹ En diciembre 2018 Uber reportó tener 12.000 conductores y 345.000 usuarios registrados, para noviembre 2019 las cifras ascendían a 28.000 conductores y 550.000 usuarios.

Cuadro 6
Plataformas de trabajo digital de convocatoria local

Plataforma/Origen	Fecha de ingreso RD	Líneas de servicios	Provincias con presencia
Uber, Estados Unidos	Octubre 2015	Transporte de personas en automóvil y motocicleta Entrega de paquetes	Santo Domingo, Santiago y Puerto Plata
Cabify, España	Octubre 2016	Transporte de personas Transporte para negocios	Santo Domingo
Glovo, España	Agosto 2018	Entrega de comida Entrega de paquetes	Santo Domingo
Uber Eats, Estados Unidos	Octubre 2018	Entrega de comida	Santo Domingo y Santiago
Indriver, Rusia	Marzo 2019	Transporte de personas	Santo Domingo y Santiago
PedidosYa, Uruguay (Delivery RD desde marzo 2015 a noviembre 2019)	Noviembre 2019	Entrega de comida Entrega de paquetes	Santo Domingo, Santiago, San Francisco de Macorís, San Pedro de Macorís, Puerto Plata, La Vega, La Romana, San Cristóbal, Samaná
Hugo App, El Salvador	Febrero 2020	Entrega de comida Entrega de paquetes Realización de diligencias	Santo Domingo

Fuente: Elaboración de los autores con base a páginas web oficiales de las empresas de plataforma, entrevistas a informantes calificados y notas de prensa en diarios de circulación nacional.

2. Tamaño del mercado local de trabajos de plataformas

En la República Dominicana no se dispone de estimaciones públicas del tamaño de mercado de las plataformas de trabajo digital, ni de estadísticas sobre sus trabajadores. Durante la realización de este informe, no se identificaron estudios de mercado con informaciones relativas al número de usuarios de las plataformas. Tampoco se evidenció que las encuestas laborales nacionales recopilaran datos específicos sobre estos trabajadores.

El tamaño de mercado de las plataformas de convocatoria global se estimó a partir de una consulta a las páginas web de las cuatro plataformas más populares según el levantamiento realizado. En este ejercicio se evidenció que las plataformas de Fiverr, Workana, Freelancer y Upwork, en conjunto contaban con 1.200²² trabajadores registrados, residentes en la República Dominicana. De estas personas, cerca del 60% había generado ingresos a través de las plataformas. Con base en esta información y referentes internacionales, se proyecta que a junio de 2020 alrededor 230 personas en el país tienen el trabajo de convocatoria global como su ocupación principal²³.

En lo que respecta a las plataformas de convocatoria local, el tamaño de mercado se estimó a partir de entrevistas y artículos emitidos por diarios de circulación nacional. Las empresas consultadas (Glovo, Cabify y Hugo App) afirmaron que en conjunto cuentan con más de 200 mil usuarios. Respecto al número de trabajadores, las plataformas consultadas estimaban su número de conductores activos entre 300 y 500 cada una. Por otro lado, según una publicación en la prensa de noviembre 2019, la

²² Los registros detectados a junio 2020 fueron los siguientes: 38 en Fiverr, 80 en Workana, 36 en Freelancer, y 1,042 en Upwork. Cabe destacar que es posible algunos de estos usuarios posean cuentas en una o más plataformas.

²³ Para esta estimación se utilizaron dos supuestos: 1) El porcentaje de trabajadores remunerados del total registrado en Upwork (57%), se asumió como el número de trabajadores de convocatoria global activos; y 2) El porcentaje de trabajadores de convocatoria global que tenían este trabajo como su principal fuente de ingresos se asumió en un 32%, basado en los datos reportados por (Berg et al., 2019).

plataforma Uber reportaba tener alrededor de 550 mil usuarios registrados activos y 28.000 conductores (Sánchez, 2019)²⁴. A partir de estos datos, se infiere que, en un mercado de al menos 750 mil usuarios, el número de trabajadores de plataformas de convocatoria local es de 37.500. De estos, se estima que alrededor de 9.000 son activos, equivalente al 0,2% de la fuerza laboral de la República Dominicana²⁵.

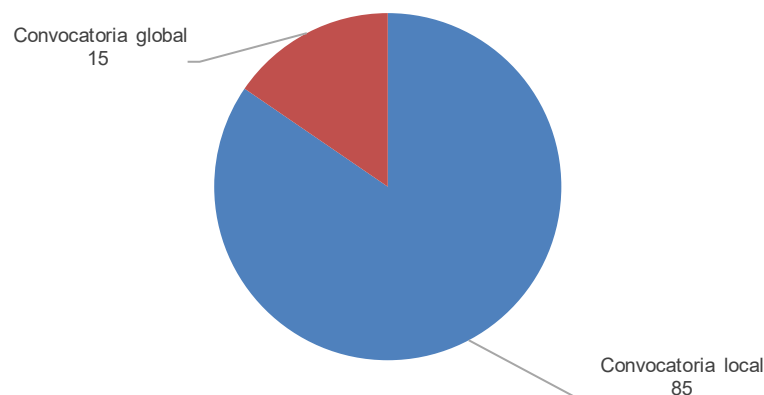
B. Características del trabajo de plataformas digitales en la República Dominicana

Los perfiles de los trabajadores y la naturaleza de las tareas realizadas suelen presentar diferencias importantes cuando estas se intermedian a través de plataformas de convocatoria local o global. Por lo que, para garantizar un mejor entendimiento de las características y condiciones de los trabajadores en ambos tipos de plataformas, el análisis de estas categorías se presenta de manera separada.

Cabe destacar, que al tratarse de una muestra no probabilística, no es posible realizar inferencias sobre la población encuestada a partir de estos resultados. Este hecho cobra mayor validez en el caso de los trabajadores de plataforma global, puesto que, al ser un grupo reducido y disperso, constituye un pequeño número de la muestra. En este sentido, se precisa que las conclusiones derivadas de este análisis pretenden informar, de manera general, sobre las condiciones laborales de los trabajadores de plataforma digital. En adición, buscan orientar sobre futuros aspectos a estudiar para lograr una cabal comprensión del fenómeno.

Como resultado del proceso de recopilación de datos, se obtuvo un total 123 respuestas válidas de trabajadores de convocatoria local y global. El 85% de estos, es decir 104 personas fueron trabajadores de convocatoria local que brindan o brindaban en los últimos seis meses servicios de transporte, entrega de comida y paquetes. Las 19 personas restantes fueron trabajadores de convocatoria global que ofrecen, o en los últimos seis meses habían ofrecido una variada gama de servicios, los cuales se detallan más adelante.

Gráfico 10
Distribución de trabajadores, según tipo de plataforma
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en b

²⁴ Indriver inició sus operaciones en la ciudad de Santiago con 800 conductores, sin embargo, no se tiene conocimiento cuantos de estos permanecen activos (MetroRD, 2019).

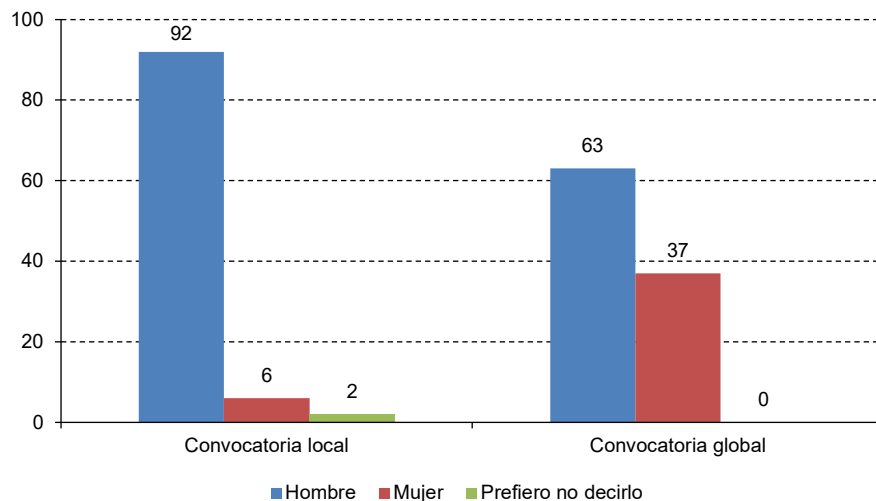
²⁵ Esta estimación se realiza a partir de los siguientes supuestos: 1) El ratio conductor /usuario en Uber República Dominicana, que es de 1:20; y 2) El ratio de trabajador activo/trabajador registrado en plataformas en Europa de Pesole et al. (2018), que es 24%.

La plataforma con mayor presencia entre los trabajadores de convocatoria local encuestados fue Uber, con un 65% de estos indicando utilizarla como herramienta de trabajo. Le siguen, en orden de uso, Glovo (22%), Uber Eats (21%), PedidosYa (19%) y Hugo App (19%)²⁶. El universo de trabajadores de convocatoria local se dedica a dos tareas principales, el transporte de comida y/o paquetes (58%) y el transporte de pasajeros (42%). Por su parte, la plataforma más utilizada por los trabajadores de convocatoria global fue Freelancer (53%), seguida por Workana (47%), Fiver (26%) y Upwork (16%). La diversidad de tareas realizadas por este grupo fue mayor, destacándose el diseño de páginas web (21%), el diseño gráfico y multimedia (21%), el desarrollo de software, las traducciones y la digitación & transcripción de datos (cada una equivalente a 11%), entre otras tareas (25%).

1. Datos sociodemográficos de los trabajadores

En la República Dominicana, el trabajo de plataformas es una ocupación dominada por hombres jóvenes, hecho consistente con lo revelado en la literatura internacional. En efecto, cerca de la totalidad de los trabajadores de convocatoria local encuestados fueron hombres, representando un 92% de esta población. En los trabajos de convocatoria global los hombres disminuyen su participación, aunque continúan siendo mayoría con un 63%. Estos datos son consistentes con las características del mercado laboral dominicano en las categorías de trabajador por cuenta propia, donde 7 de cada 10 trabajadores son hombres. En adición, y en línea con los patrones de uso de internet y tecnologías digitales, estos trabajadores son en gran medida jóvenes. De acuerdo con los datos levantados, el 69% y 68% de los trabajadores de convocatoria local y global, respectivamente, no superan los 30 años.

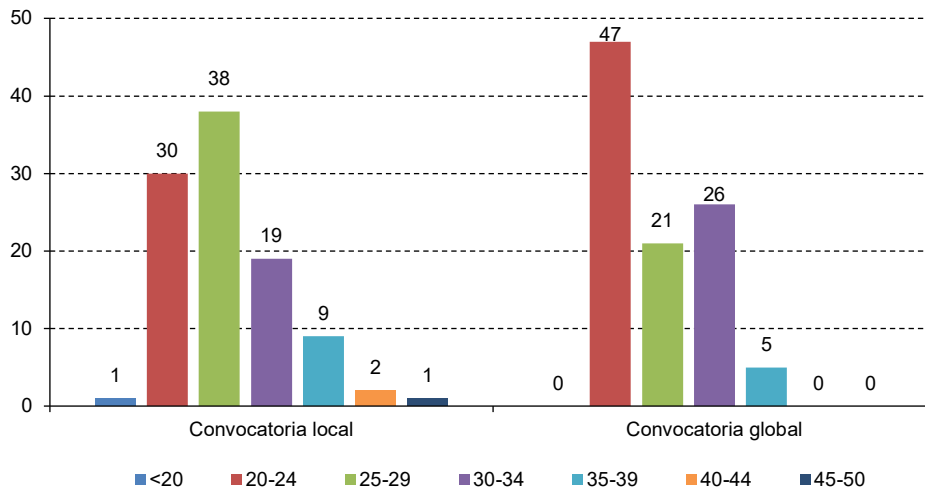
Gráfico 11
Sexo de los trabajadores, según tipo de plataforma
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

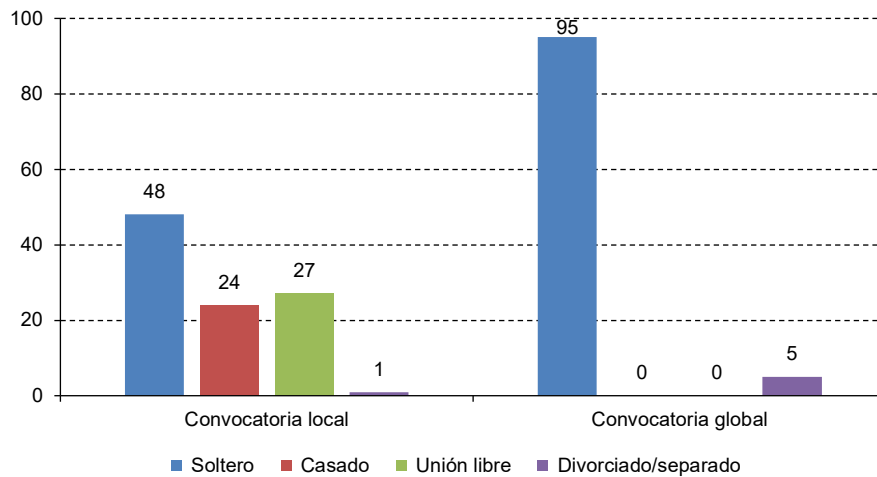
²⁶ Un trabajador de plataforma puede brindar servicios a través de una o más plataformas, por lo que los valores presentados no suman 100%.

Gráfico 12
Rango de edad de los trabajadores, según tipo de plataforma
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

Gráfico 13
Estado civil de los trabajadores, según tipo de plataforma
(En porcentajes)



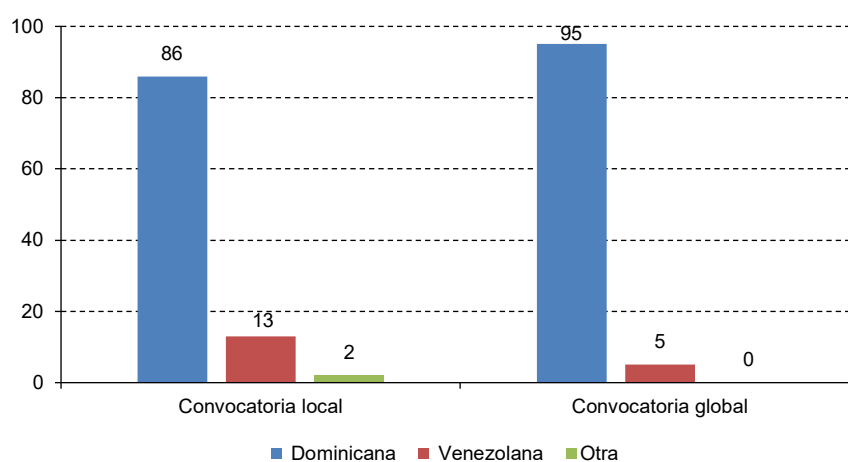
Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

A pesar de que las edades de los trabajadores de ambos grupos son similares, su estado civil presenta diferencias importantes. Los trabajadores de convocatoria global en su mayoría son personas sin responsabilidades familiares mayores, reportando ser soltero el 95% de los encuestados. En contraste, solo el 48% de los trabajadores de convocatoria local afirmó que su estado civil era soltero. La edad para contraer matrimonio suele estar asociado con el nivel educativo de las personas. A mayor

nivel educativo, mayor postergamiento de los matrimonios y uniones²⁷. Por lo que esta mayor propensión a la unión se presume está explicada por las diferencias en el nivel educativo de ambos tipos de trabajadores, a pesar de que la edad promedio de estos es similar (26,9 años para los trabajadores de convocatoria global y 27,7 años para los trabajadores de convocatoria local).

En lo que respecta a la nacionalidad, el 95% de los trabajadores de convocatoria global y 86% de los trabajadores de convocatoria local son de origen dominicano. Aunque se observa una sobrerrepresentación de personas de origen venezolano, los cuales representan el 12% de los trabajadores de convocatoria local. Este comportamiento es consistente con el reportado por una de las empresas consultadas, que afirmó este tipo de trabajo es popular entre la población migrante, sobre todo venezolana, en los mercados de América Latina²⁸. Este tipo de trabajador suele tener mayor representación en el mercado laboral informal, puesto que carece de la documentación necesaria para acceder al sector formal, o a redes de apoyo que los vinculen a este.

Gráfico 14
Nacionalidad de los trabajadores, según tipo de plataforma
(En porcentajes)



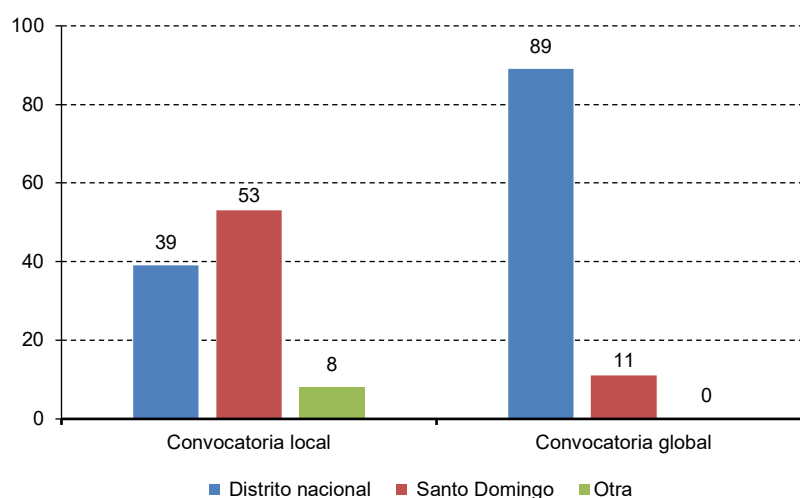
Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

Los trabajadores de plataforma digital se concentran en las ciudades. En efecto, el 95% de los encuestados indicó residir en las dos principales zonas urbanas del país. Consistente con lo expuesto en la literatura, este tipo de trabajo se desarrolla en centros urbanos, cuya elevada densidad poblacional facilita la oferta y demanda de servicios de esta naturaleza. En cierta medida, este patrón de residencia en zonas metropolitanas era de esperarse, puesto que las plataformas de trabajo de convocatoria local —las cuales representan el mayor número de trabajadores de plataforma digital— operan en su mayoría en el Distrito Nacional, la provincia Santo Domingo y la ciudad de Santiago de los Caballeros. Es decir, las tres zonas urbanas más populosas de la República Dominicana, que en conjunto agrupan cerca del 40% de la población nacional.

²⁷ Diversos estudios han demostrado que poseer más años de escolaridad, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, está asociado con un dilatamiento del matrimonio. Ver Marphatia et al. (2019), Sabbah-Karkaby & Stier (2017), Glick & Carter (1958); Payne (2012).

²⁸ Desde principio de la década de 2010, Venezuela experimenta una crisis migratoria. Esto ha resultado en que más de 4 millones de venezolanos hayan abandonado su país entre 2015 y 2019 (Toró, 2019).

Gráfico 15
Trabajadores por provincia de residencia, según tipo de plataforma
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

En este contexto es importante destacar diferencias en la distribución del área de residencia según tipo de trabajador. Pese a que los trabajadores de plataformas digitales residen en su mayoría en ciudades, la proximidad de estos al centro de la actividad comercial varía según su categoría de trabajo. Los trabajadores de convocatoria global consultados residen casi en su totalidad (89%) en el Distrito Nacional, capital económica y política del país. En cambio, los trabajadores de convocatoria local residen en su mayoría (53%) en la zona de la provincia de Santo Domingo, la cual constituye la periferia de la capital.

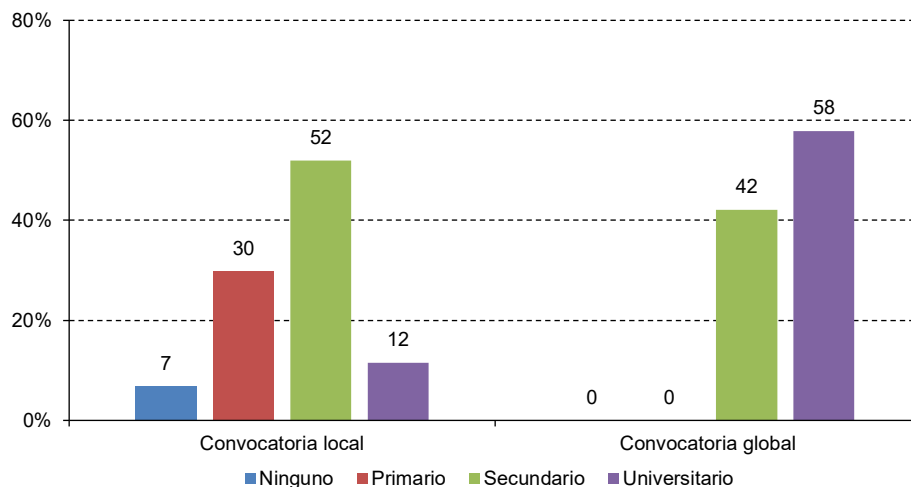
El contraste observado en la zona de residencia sirve como proxy para estimar diferencias sobre el perfil socioeconómico según tipo de trabajador. Las realidades del Distrito Nacional y la provincia Santo Domingo, a pesar de su proximidad, son muy distintas. Esto se evidencia en su Índice de Desarrollo Humano provincial (IDHp), que para el caso del Distrito Nacional fue el más alto del país en 2016 con un puntaje de 0,74, mientras que la provincia de Santo Domingo se ubica en la posición 27 de 32 provincias con apenas 0,43 puntos (PNUD, 2019b). A partir de este análisis —y considerando el nivel educativo de los trabajadores— se podría argumentar que, en promedio, los trabajadores de convocatoria global exhiben mayor nivel socioeconómico que los trabajadores de convocatoria local, lo cual es consistente con las tendencias observadas por Farell, Greig & Hamoudi (2018) y Berg et al. (2018).

2. Nivel educativo de los trabajadores

Los datos recopilados indican que el nivel educativo de los trabajadores de plataforma global es, en promedio, más elevado que el de los trabajadores de convocatoria local. En efecto, un 58% de los trabajadores de convocatoria global había completado estudios universitarios, frente a apenas un 12% de los trabajadores de convocatoria local. Se destaca que un 52% de los trabajadores de convocatoria local registraban como el nivel educativo más alto completado la secundaria, un 30% la primaria y un 7% ningún nivel. Los trabajadores de convocatoria local de nacionalidades extranjeras exhiben los más altos niveles de escolaridad, donde 11 de 13 trabajadores registran estudios universitarios concluidos o no. Esta sobrerrepresentación de extranjeros educados puede ser explicada por las altas barreras de entrada que estos enfrentan para acceder a otro tipo de trabajos. En contraste, todos los trabajadores de convocatoria global habían completado al menos el nivel secundario.

Por otro lado, el 79% de los trabajadores de convocatoria global indicó poseer alguna titulación técnica, nivel formativo orientado al mundo del trabajo, frente a un 50% de los trabajadores de convocatoria local. Se presentaron diferencias en el tipo de titulación técnica alcanzada, destacándose la culminación de procesos formativos más especializados y de mayor duración en el caso de los trabajadores de convocatoria global. Por su parte, los trabajadores de convocatoria local culminaron programas de secundaria técnica y cursos técnicos cortos. Estos hallazgos son consistentes con la literatura, y se corresponden con el perfil educativo requerido para cada tipo de trabajador, según la naturaleza de las tareas que realiza.

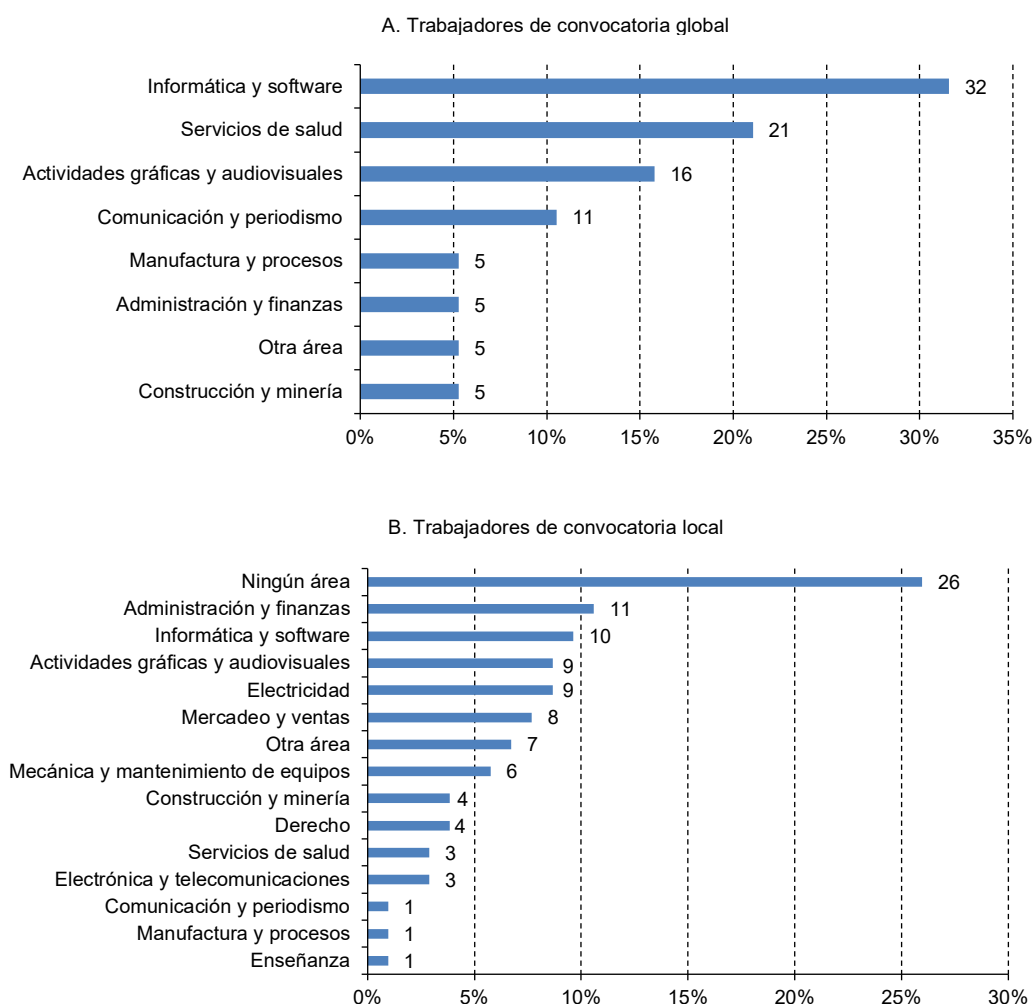
Gráfico 16
Trabajadores por nivel educativo concluido, según tipo de plataforma
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

Al indagar sobre el área de estudios de los trabajadores, fue evidente el nivel de especialización superior en aquellos de convocatoria global. Todos los trabajadores de este tipo encuestados poseían preparación específica en alguna rama de saber, destacándose las siguientes áreas: informática y software (32%), servicios de salud (21%), y actividad gráfica y audiovisuales (16%). Para el caso de los trabajadores de convocatoria local el área administrativa financiera fue la de mayor representatividad (10%), seguido por informática (10%), electricidad (9%) y actividades gráficas y audiovisuales (9%). Cabe destacar que 1 de cada 4 trabajadores de convocatoria local no poseía ningún tipo de especialización.

Gráfico 17
Principal área de estudio
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

3. Situación laboral y barreras de entrada al trabajo de plataformas

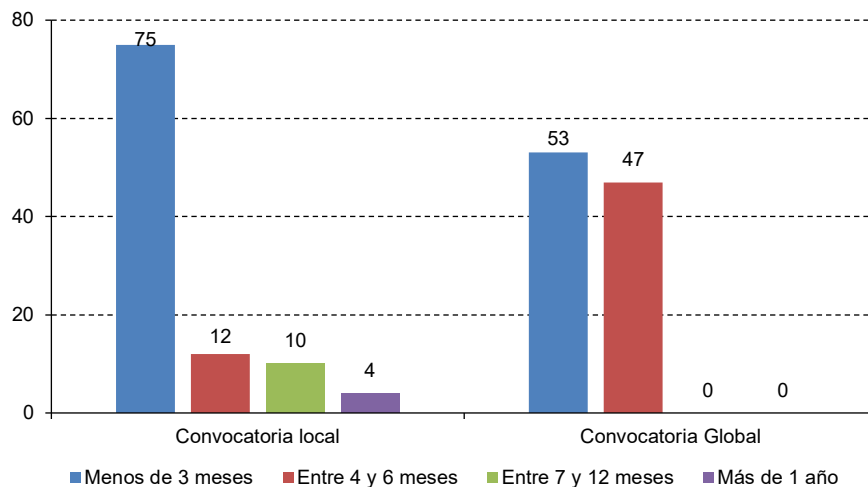
Uno de los factores que ha popularizado los trabajos de plataformas, son las bajas barreras de entrada a estos. A diferencia de los empleos tradicionales, que usualmente requieren agotar procesos de reclutamiento y contratación dilatados y burocráticos, la entrada al trabajo de plataformas tiende a ser expedita y sencilla. En esta sección se detallan los requisitos que los trabajadores de plataforma deben cumplir para acceder a estos trabajos, y las habilidades y equipos con que deben contar para realizarlos.

Al momento de ingresar en la plataforma, el grueso de los trabajadores se encontraba buscando un empleo, lo que sugiere que la mayoría no estaba conforme con su situación laboral. El 73% de los trabajadores de convocatoria global señaló estar buscando empleo antes de comenzar a trabajar en la plataforma, frente a un 90% de los trabajadores de convocatoria local. Los trabajadores de convocatoria global fueron los que experimentaron mayor dificultad para encontrar empleo, donde casi la mitad tenía cuatro meses o más buscando trabajo. En contraste, la mayoría de los trabajadores de convocatoria local, dada las bajas barreras de entrada, consiguieron emplearse en tres meses o menos.

La información provista por los trabajadores de plataforma local sugiere que los requisitos exigidos están orientados a la contratación expedita, pero que garantice la seguridad legal y financiera de las partes. Estos, en su mayoría, deben cumplir con cuatro requisitos para brindar servicios a través de las plataformas locales, a saber: ser mayor de edad (100%), poseer licencia de conducir (96%), contar con un papel de buena conducta o certificado de no antecedentes penales (76%) y poseer una cuenta bancaria para la recepción de los pagos (75%). Por su parte, las plataformas de trabajadores de convocatoria global parecen no exigir la presentación de papel de buena conducta, puesto que probablemente están menos expuestos a riesgos asociados a daños causados a terceros. El requisito de contar con cuenta bancaria para ser trabajador de plataforma también es menor para este grupo, donde solo un 42% la precisan. Esto puede ser explicado a que Paypal es frecuentemente utilizado como uno de los medios de pago. El único requisito similar para ambos tipos de trabajadores es el ser mayor de edad. Aunque cabe destacar que solo el 84% de los trabajadores de convocatoria global indicó este como un requerimiento, esto puede deberse a que al ser plataformas que operan en el mercado global, no se rigen por las leyes de mayoría de edad de países específicos.

Por su parte, los requisitos que se exigen a los trabajadores de convocatoria global apuntan a validar sus habilidades. Uno de los requisitos que parece ser comunes a estos trabajadores, es el contar con un portafolio de los servicios que ofrece. De hecho, el 42% de los trabajadores de convocatoria global indicó que esto fue uno de los requerimientos para brindar servicios de diseño de páginas web, desarrollo de software, diseño gráfico y para los servicios de redacción y edición. En adición, al 11% de estos trabajadores, se les exige contar con algún tipo de certificación especializada. En el caso de los trabajadores de convocatoria local, más allá de poseer licencia de conducir, no les son exigidos requisitos para demostrar sus habilidades, tales como el suministrar referencias personales o laborales, presentar un curriculum vitae o poseer algún tipo de certificación, puesto que la labor que realizan no lo amerita.

Gráfico 18
Tiempo buscando empleo antes de vincularse a plataformas digitales, según tipo de plataforma
(En porcentajes)

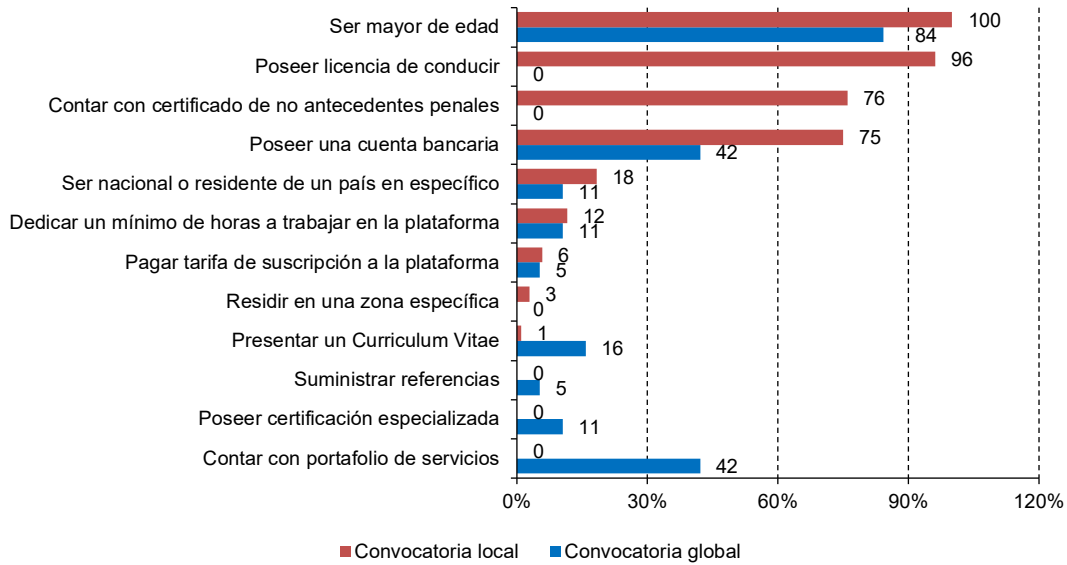


Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

La diferencia en las habilidades requeridas para ambos tipos de trabajo es evidente, y responden a la naturaleza de las tareas que realiza cada tipo de trabajador. Las barreras de entrada en términos de habilidades requeridas que se exigen a un trabajador de convocatoria global son de índole técnica y requieren, por lo general, contar como mínimo con un nivel de escolaridad secundaria para desarrollarlas. Por ejemplo, a estos se les solicita tener conocimientos en áreas como el diseño y

fotografía, la programación de software, el diseño de páginas web y programación de aplicaciones móviles, así como el dominio de algún idioma o tener buenos niveles de redacción y ortografía. Mientras que las habilidades requeridas a los trabajadores de convocatoria local son manuales como el conducir un vehículo o habilidades blandas, como exhibir buenas relaciones humanas. En resumen, en términos de habilidades requeridas para realizar el trabajo de plataformas, los de convocatoria global se enfrentan a mayores barreras de entrada que los de convocatoria local tal como establece la literatura.

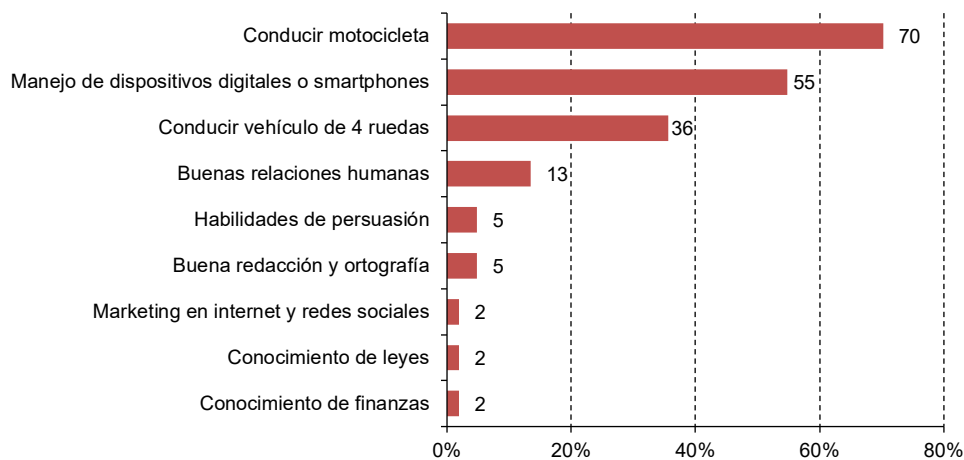
Gráfico 19
Requisitos para ser trabajador, según tipo de plataforma
(En porcentajes)

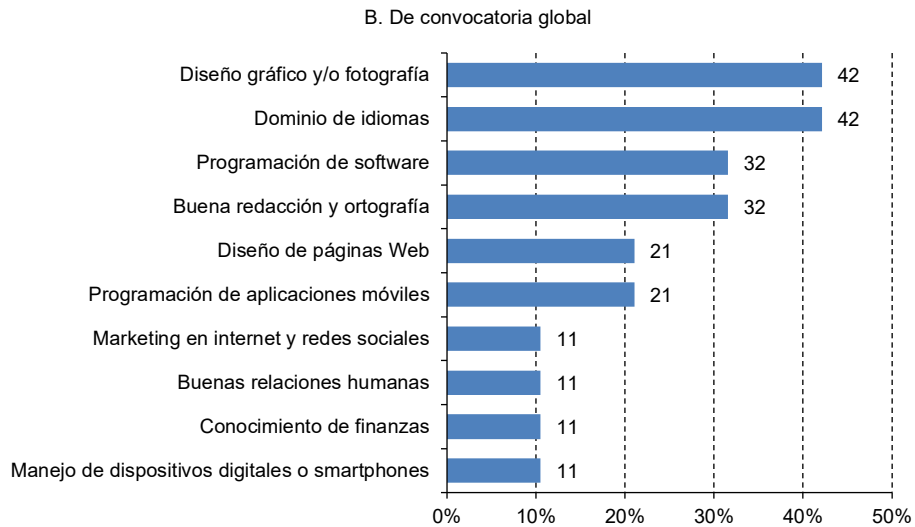


Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

Gráfico 20
Habilidades requeridas a los trabajadores
(En porcentajes)

A. De convocatoria local

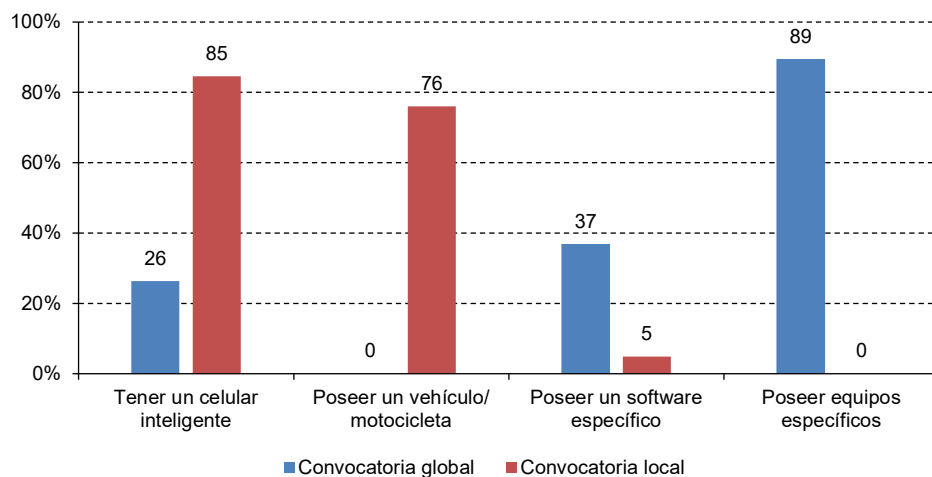




Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

En lo que respecta las barreras de entrada de capital, los trabajadores de convocatoria local enfrentan mayores exigencias para ingresar a las plataformas. Las tareas asociadas con el trabajo de convocatoria local en el país requieren de un vehículo para ser ejecutadas, por lo que estos trabajadores deben contar con una motocicleta o automóvil. El 76% de estos trabajadores consultados, indicó que uno de los requisitos para trabajar en la plataforma fue poseer un vehículo. Estas respuestas son consistentes con lo expresado por las empresas consultadas, puesto que algunas solo exigen a los trabajadores que tengan acceso a usar un vehículo, mientras que otras les requieren que la titularidad esté a su nombre. De igual forma, estos trabajadores requieren de estar contactados con la plataforma en tiempo real para prestar el servicio a los usuarios finales, por lo que el uso de un teléfono inteligente, como expresó el 85% de los trabajadores, es indispensable. Por su parte, los trabajadores de convocatoria global requieren de equipos específicos, un computador generalmente, y de softwares afines al trabajo que desarrollan.

Gráfico 21
Capital requerido para trabajar según tipo de plataforma
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

Es preciso destacar que las motivaciones para los trabajadores unirse a las plataformas fueron más allá de la facilidad de obtener el empleo. Entre las principales razones por las que los trabajadores de convocatoria global se inclinaron por trabajar en plataformas se encuentran: la posibilidad de ganar dinero adicional (26%), trabajar desde sus casas (20%) o elegir su horario de trabajo (16%). En cambio, los trabajadores de convocatoria local optaron por brindar servicios a través de la plataforma porque esta opción le permite: ganar mayores ingresos que en un empleo tradicional (33%), la posibilidad de escoger su propio horario (30%) y de percibir ingresos extra (20%). Los motivos citados coinciden con los expuestos por las empresas consultadas, las cuales confirmaron que en todos los países se repiten como las razones que hacen atractivo el trabajo de plataformas: la posibilidad de generar ingresos y la flexibilidad horaria para designar su propia jornada. En adición, las motivaciones reveladas también son consistentes con el análisis de los niveles de remuneración de ambos grupos, presentado en la sección 5.2.5.

Gráfico 22
Motivo de los trabajadores para trabajar en la plataforma
(En porcentajes)

A. De convocatoria global



B. De convocatoria local

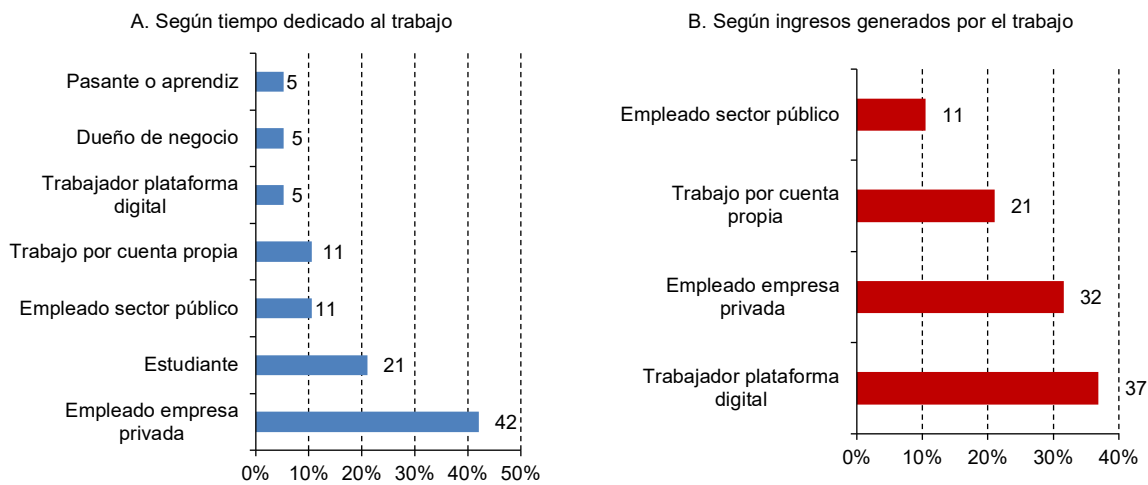


Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

4. Dependencia e intensidad de los trabajos de plataforma

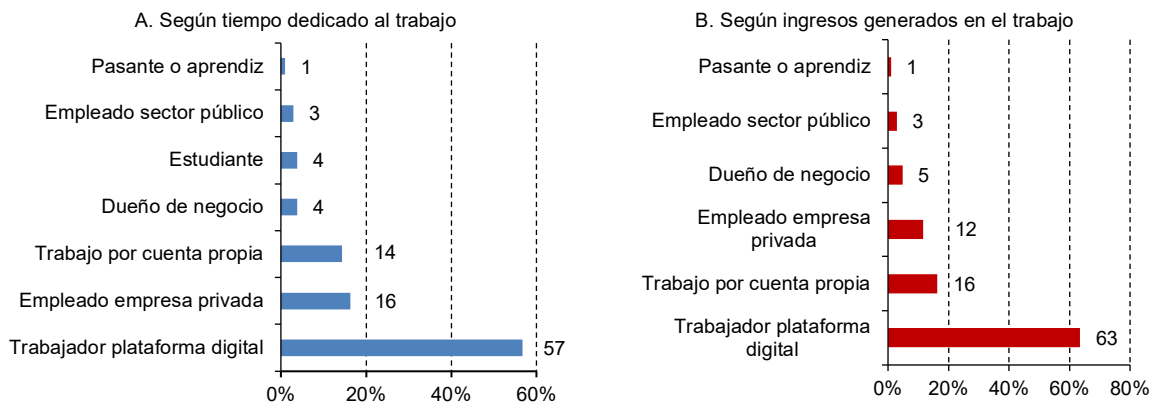
Los datos levantados demuestran que el nivel de dependencia hacia las plataformas difiere según el tipo de trabajador. Para los trabajadores de convocatoria global, el trabajo de plataforma es eminentemente complementario a otras actividades. De hecho, solo el 11% de estos trabajadores dedica la mayor parte de su tiempo al trabajo de plataformas digitales. Los trabajadores de convocatoria global indicaron que las actividades a la que dedicaban más tiempo era a ser empleados públicos o privados (53%) o estudiantes (21%). En adición, solo un 37% percibe la mayoría de sus ingresos por el trabajo de plataformas. Cabe destacar que aunque este número es importante, la situación se debe en parte, a que ser estudiante o pasante fue la ocupación principal declarada por el 26% de estos trabajadores, por lo que es altamente probable que el trabajo de plataforma constituya la única labor remunerada que estos realizaban.

Gráfico 23
Ocupación principal de los trabajadores de convocatoria global
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

Gráfico 24
Ocupación principal de los trabajadores de convocatoria local
(En porcentajes)

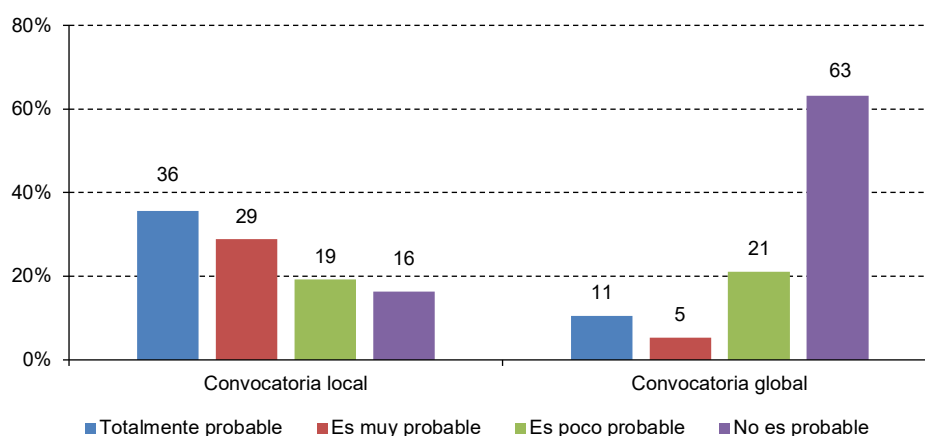


Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

En cambio, un comportamiento distinto se observa en el caso de los trabajadores de convocatoria local. El 57% de estos indicó que la ocupación a la que más tiempo dedica es al trabajo de plataformas. Asimismo, el 63% de estos señaló que la ocupación con la que obtiene mayores ingresos es el trabajo de plataformas digitales. Esta situación sugiere la existencia de un nivel de dependencia primario hacia las plataformas, es decir, que su sustento proviene casi completamente de estas. Por lo que proveer mecanismos de protección social a estos trabajadores cobra especial importancia.

Otra forma de evaluar el nivel de dependencia de los trabajadores hacia la plataforma es analizando cuán determinante son los ingresos provenientes de este trabajo para garantizar su sustento. Los trabajadores de convocatoria global en su mayoría (84%), indicaron no presentar dificultad para cubrir sus gastos en caso de no conseguir el trabajo de plataformas. Este comportamiento coincide con el nivel de dependencia complementario que exhibieron, basado en el tiempo dedicado o ingresos generados por estar vía. Por su parte, se confirma el nivel de dependencia primario de los trabajadores de convocatoria local, quienes en un 65% afirmaron que totalmente o muy probablemente, habrían tenido dificultad para cubrir sus gastos de no poder acceder a esta fuente de ingresos. Un dato a considerar al analizar los niveles de dependencia es la tenencia de otro empleo o fuente de ingresos. El 95% de los trabajadores de convocatoria global afirmó que se dedica a otra labor remunerada, frente a sólo el 57% de los trabajadores de convocatoria local.

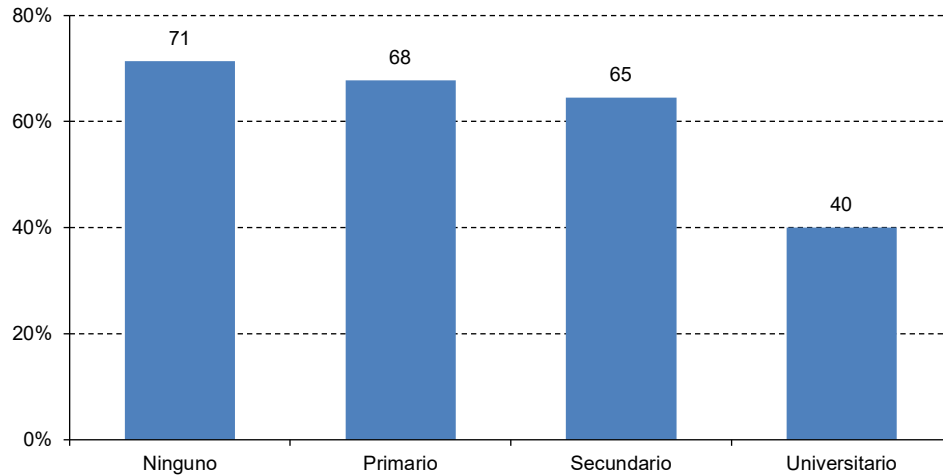
Gráfico 25
Probabilidad de no poder cubrir sus gastos en caso de no conseguir trabajar
en plataformas, según tipo de trabajador
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

En ambos casos, a mayor nivel educativo se observa menor dependencia del trabajo de plataformas. Los trabajadores de convocatoria global comparten el trabajo de plataformas con empleos tradicionales o trabajos por cuenta propia, tendencia que se acentúa en el caso de los que han concluido estudios universitarios. En tanto, los trabajadores de convocatoria local que no han completado un grado universitario dependen en mayor medida de este tipo de trabajos. En este contexto, se destacan aquellos que no han completado ningún nivel educativo, de los cuales el 71% indicó que los trabajos de plataforma son su mayor fuente de ingresos, frente a un 40% de aquellos con educación superior. Esto sugiere que los trabajos de plataformas digitales constituyen puntos de entrada para aquellos sin experiencia laboral, en su mayoría jóvenes o estudiantes, así como una opción para generar ingresos para personas con bajo nivel educativo.

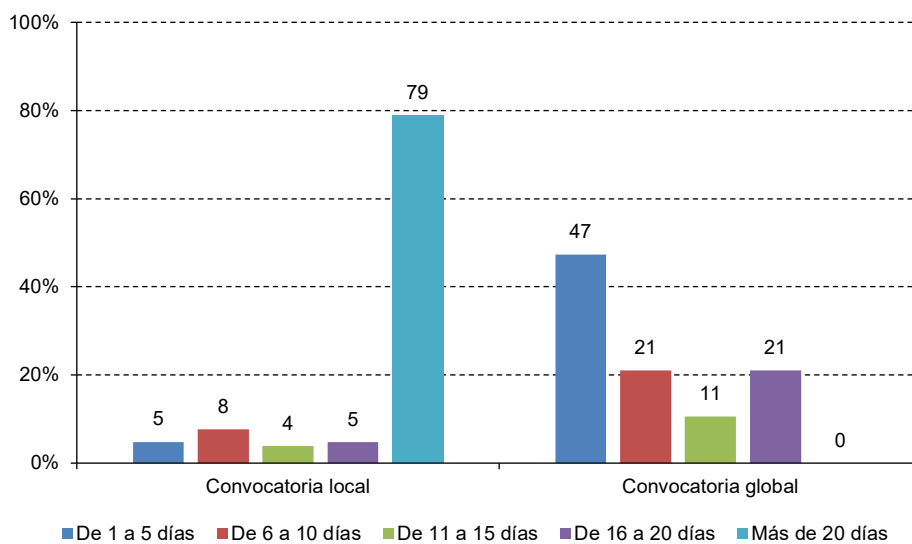
Gráfico 26
Distribución de los trabajadores de convocatoria local, dependientes de las plataformas en términos de ingresos, según nivel educativo
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

El mayor nivel de dependencia de los trabajadores de convocatoria local se visualiza mejor cuando se contempla la inversión de tiempo en este tipo de trabajos. Cerca del 80% de los trabajadores de convocatoria local le dedican, en promedio, más de 20 días al mes a su trabajo a través de plataformas. En contraste, ningún trabajador de convocatoria global encuestado dedicaba más de 20 días a trabajar en plataformas al mes. De hecho, la mayoría de estos trabajadores (68%) se desempeña a través de plataformas, en promedio, menos de 10 días al mes.

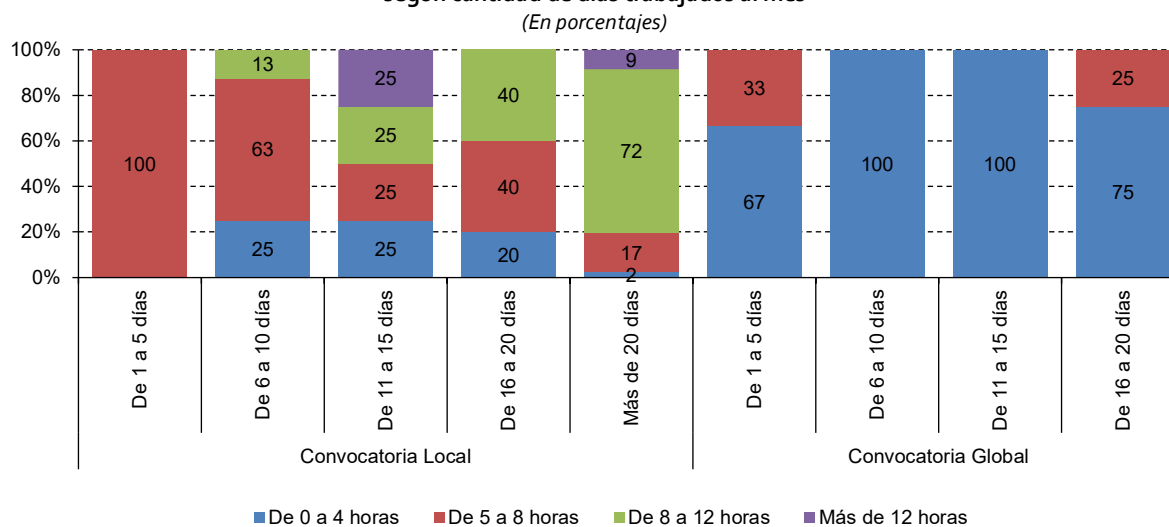
Gráfico 27
Cantidad de días al mes laborados en plataformas, por tipo de plataforma
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

El nivel de intensidad del trabajo que realizan los trabajadores de convocatoria local es aún más revelador cuando se analizan las horas al día trabajadas. En efecto, del grupo de trabajadores de convocatoria local que trabajan más de 20 días al mes, un 81% de estos le invierte más de 8 horas por día a esta labor. Convirtiéndose los trabajos de plataforma en su ocupación de tiempo completo, en función con lo estipulado en el Código Laboral de la República Dominicana. En contraste, los trabajadores de convocatoria global dedican en su mayoría menos de 4 horas al día a este tipo de trabajo, excepto unos pocos cuya ocupación a tiempo completo se desenvuelve a través de plataformas digitales.

Gráfico 28
Horas por día laboradas en plataformas, por tipo de trabajador,
según cantidad de días trabajados al mes



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

5. Remuneración

En esta sección se analizan los niveles de remuneración de los trabajadores de plataforma. Para esto, se calcularon los ingresos netos de los encuestados por concepto de trabajos de plataformas. En este sentido, sólo se consideran las ganancias reportadas por los trabajadores, es decir el ingreso que conservan una vez deducidos los costos necesarios para llevar a cabo las tareas.

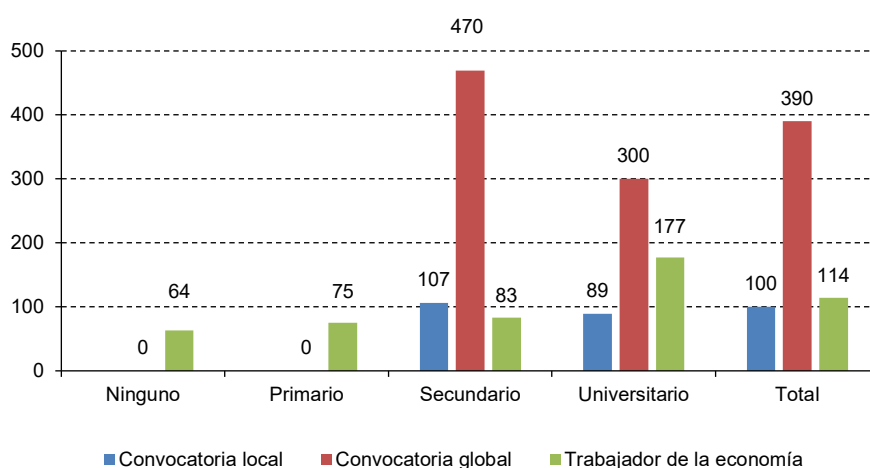
La remuneración por hora percibida por los trabajadores de convocatoria varía en función del tipo de plataforma utilizada. Los trabajadores de convocatoria global compiten en un mercado internacional y sus ingresos netos por hora tienden a ser superiores a los del trabajador promedio en la República Dominicana, así como también al de los trabajadores de convocatoria local. Por su parte, los trabajadores de convocatoria global que han concluido secundaria perciben un ingreso neto casi seis veces superior al de un trabajador promedio de la economía que haya alcanzado el mismo nivel educativo. En el caso de los trabajadores de convocatoria global con nivel universitario completo, el ingreso neto por hora fue cerca del doble que las personas con el mismo nivel educativo en la fuerza de trabajo.

La diferencia registrada en los ingresos entre trabajadores con nivel educativo secundario y aquellos con nivel superior, se atribuye a las tareas realizadas más que a la escolaridad alcanzada. Tareas como el diseño de páginas web, que requieren de cierto grado de complejidad, son mejor remuneradas que tareas más monótonas como la digitación de documentos. Es preciso tener en cuenta, que la cantidad de horas promedio que estos trabajadores laboran en plataformas, suele constituir jornadas

de trabajo inferiores a medio tiempo. Por lo que, probablemente, el ingreso neto por hora no es suficiente para que el trabajador decida dedicarse de manera exclusiva al trabajo de plataformas. Para que este sea atractivo como única fuente de ingresos, los trabajadores requerirían de mayor demanda de sus tareas, cierta estabilidad en sus ingresos, entre otros incentivos.

En el caso de los trabajadores de convocatoria local, estos perciben ingresos netos equivalentes a RD\$100 por hora. Este nivel de ingresos se sitúa por encima del salario mínimo más alto aprobado en 2019 (RD\$80.8), pero por debajo del salario por promedio de la economía (RD\$114). Cabe destacar que los trabajadores de convocatoria local con nivel secundario o inferior perciben ingresos por hora superiores al ingreso promedio de personas con similar nivel educativo en la economía. Mientras un trabajador tradicional con secundaria concluida percibió RD\$83 por hora en 2019, el trabajador de plataforma digital percibió RD\$107, es decir una remuneración 29% superior. De esta manera, aquellos trabajadores que tienen este oficio como trabajo a tiempo completo y solo han alcanzado la secundaria o un nivel educativo menor, pueden percibir en promedio ingresos mensuales superiores que los que percibirían ocupándose en otra labor. Sin embargo, el salario por hora percibido en los trabajos de convocatoria local pierde su atractivo para aquellos con nivel universitario concluido.

Gráfico 29
Ingresos por hora, percibidos por nivel educativo, según tipo de trabajador
(En pesos dominicanos)



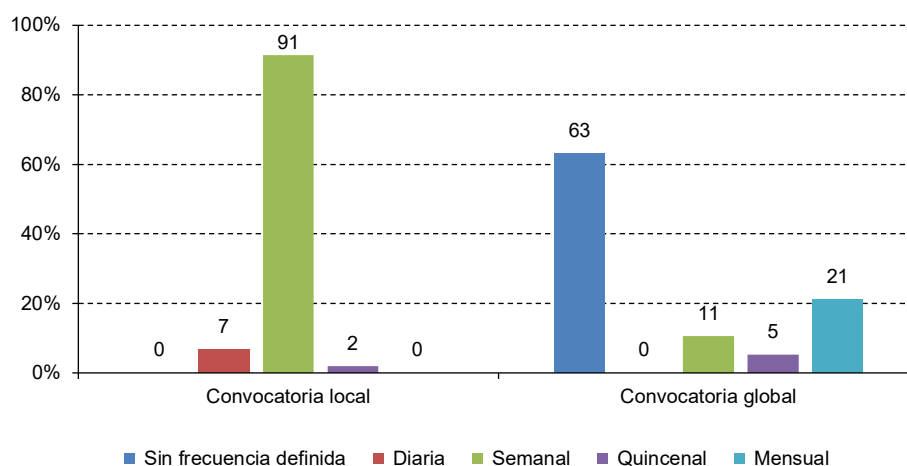
Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

De acuerdo con declaraciones emitidas en prensa por la compañía Cabify, en 2017 un conductor a través de esta plataforma podía generar ingresos superiores al salario promedio de la República Dominicana. Según esta empresa, el pago de incentivos por cumplimiento de metas podía resultar en que un conductor que laborara 44 horas a la semana percibiera ingresos superiores a los RD\$ 40.000 mensuales (El Nacional, 2017). En contraste, con el salario promedio nacional que para ese año se situaba en RD\$ 16.825 mensuales²⁹ (BCRD, 2020). Estas afirmaciones fueron confirmadas por el levantamiento realizado para esta investigación, en el que personas que trabajan en plataformas de convocatoria local a tiempo completo (más de 44 horas a la semana), indicaron que perciben ingresos netos mensuales de hasta RD\$52.000.

²⁹ En 2017, la cantidad de horas promedio trabajadas por la población ocupada en el sector Transporte y Comunicaciones fue 45.9 y el salario promedio mensual se situaba en RD\$19,504. Aunque esta categoría combina el sector analizado (Transporte) con otro sector (Comunicaciones), constituye un referente para comparar salarios en el mercado (BCRD, 2020).

La frecuencia de los pagos recibidos por los tipos de trabajadores analizados también refleja que los de convocatoria local tienen mayor vinculación con las plataformas. El 99% de los trabajadores de convocatoria local, es compensando por su trabajo de manera diaria o semanal. Por el contrario, los trabajadores de convocatoria global en su mayoría (63%) tienen un esquema de compensación sin frecuencia definida.

Gráfico 30
Frecuencia de pagos del trabajo, según tipo de plataforma
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

El mecanismo de pago utilizado para remunerar a los trabajadores también depende del tipo de plataforma. Los trabajadores de convocatoria local reportaron en un 97% recibir sus pagos vía transferencias a cuentas bancarias. Mientras que el 68% de los trabajadores de convocatoria global indicó recibir pagos a través de Paypal. Lo que indica que, para ambos casos, los trabajadores deben de estar bancarizados para trabajar desde las plataformas.

6. Condiciones de trabajo y contratación

El trabajo de plataformas digitales no se encuentra tipificado en el marco normativo dominicano. Los vacíos legales existentes, tanto a nivel local como internacional, no han favorecido al arribo de un consenso respecto a la categorización de estos trabajadores. En el caso dominicano, los trabajadores pudieran ser considerados como profesionales liberales independientes o trabajadores dependientes. En el primer caso, quedarían excluidos de la aplicación del Código de Trabajo, mientras que en el segundo no (Ley 16-92, 1992). Dada la inexistencia de una clasificación oficial para estos trabajadores, los análisis realizados en esta sección toman como parámetro el Código de Trabajo, al este constituir el referente en materia de derecho laboral en el país.

El Código Laboral establece que un contrato de trabajo es aquel que conlleva tres elementos: 1) la prestación de un servicio de una persona a otra (servicio), 2) el pago de una retribución a cambio de este servicio (remuneración), y 3) el servicio se realiza bajo la dependencia y dirección de la persona que lo solicita o un tercero delegado por esta (subordinación) (Ley 16-92, 1992). En los trabajos de plataformas digitales se evidencian dos de los elementos comunes de un contrato: la prestación de un servicio y la remuneración al trabajador a cambio de este. Sin embargo, existe ambigüedad sobre el nivel subordinación que ejerce la plataforma sobre el trabajador.

De acuerdo a Albuquerque (2008), la subordinación se refiere al derecho que tiene el empleador de instruir al trabajador en la ejecución de sus tareas y el deber del trabajador en cumplir con los lineamientos pautados por este. Esta instrucción incluye el trazado directrices “respecto del modo y condiciones” de la realización de las tareas (Albuquerque, 2008). Esta subordinación se evidencia en la existencia de los siguientes elementos en la relación laboral: el sometimiento a una jornada y horario, la incidencia del empleador en organizar y definir las condiciones de trabajo, la necesidad de dar cuenta al empleador del trabajo realizado, y el uso de los medios y materiales del empleador. En este sentido, para conocer en qué medida los trabajadores de plataformas digitales presentan una relación de subordinación laboral hacia la plataforma, se analizan variables relativas a la organización y regulación del trabajo.

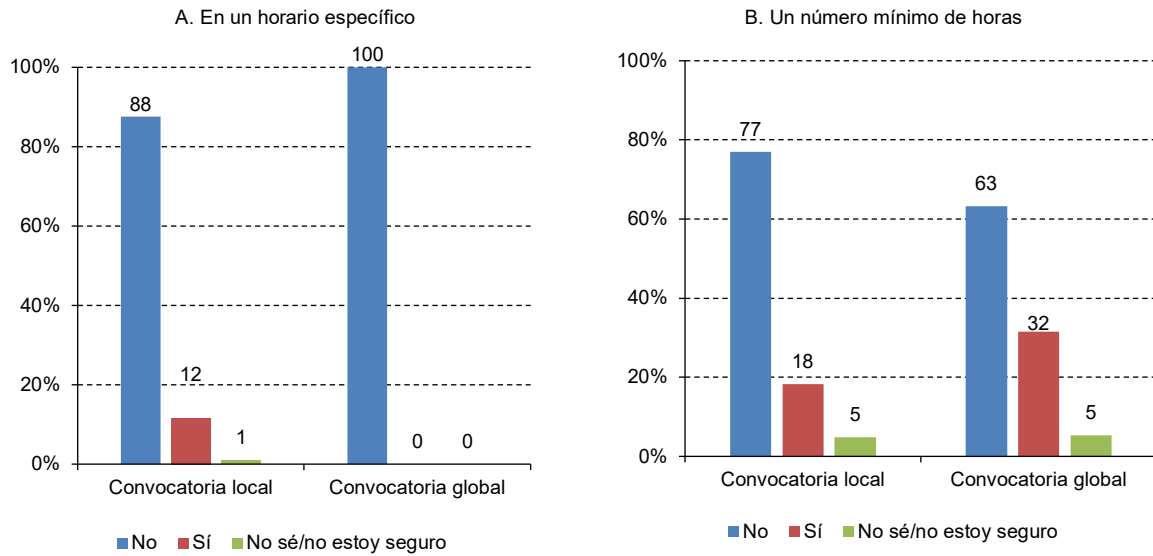
El cumplimiento de una jornada de trabajo u horario es una de las principales evidencias de subordinación laboral. El Código Laboral establece la jornada de trabajo regular como una de 8 horas diarias, máximo 44 horas semanales. Cabe precisar que esta normativa establece excepciones sobre el cumplimiento de la jornada laboral para el caso de los trabajadores de transporte terrestre que brindan servicios de manera interrumpida (Ley 16-92, 1992). Tal es el caso de una buena parte de los trabajadores de convocatoria local. Sin embargo, como se expresó con anterioridad, ante la indefinición de la categoría de los trabajadores de plataforma, se procede con el análisis comparativo basado en lo establecido en el Código Laboral.

A los trabajadores de plataformas digitales no se les exige laborar en un horario específico, es así que la totalidad de los trabajadores de convocatoria global y el 88% de los trabajadores de convocatoria local encuestados afirmaron no tener que cumplir con un horario de trabajo. En su mayoría, tampoco se les exige laborar un mínimo de horas a través de la plataforma. El 77% de los trabajadores de convocatoria local no tiene la obligación de cumplir con un número mínimo de horas de trabajo. Esta cifra es de 63% para los trabajadores de convocatoria global, aunque se debe tener presente que aquellos a los que se les exige cumplir un número mínimo de horas es porque sus servicios fueron contratados bajo la modalidad de pago por hora. Pese a que los trabajadores no están obligados a cumplir con una jornada de trabajo, en la práctica se constató que los trabajadores de convocatoria local en muchos casos agotan jornadas iguales o superiores a la estipulada en el Código.

Uno de los aspectos fundamentales a regular en cualquier transacción comercial es el precio. La definición de precios de los servicios ofertados presenta mayor rigidez en los trabajos realizados a través de convocatoria local. El 85% de los trabajadores de convocatoria local consultados afirmó que la plataforma establece el precio a cobrar por los servicios ofertados, frente a sólo un 11% en el caso de los trabajadores de convocatoria global. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los precios definidos por las plataformas de convocatoria local presentan un rango de variabilidad sujeto a diversos criterios. Las empresas consultadas informaron que, en temporadas de mayor demanda, tales como en Navidad, festividades especiales, días de lluvia u horas de alto tráfico o solicitud de pedidos, las tarifas de los servicios cobrados se elevan³⁰. Estos mecanismos de definición de precio actúan como reguladores de la demanda.

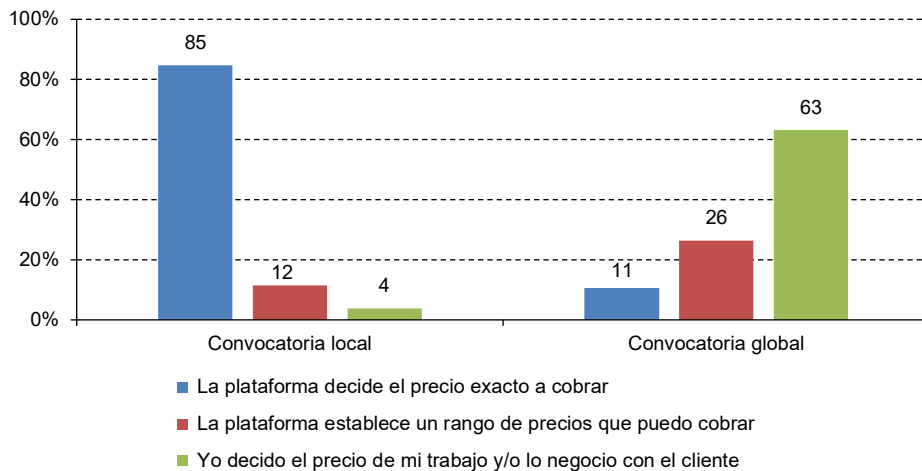
³⁰ Uber, por ejemplo, expresa estas subidas de precios en función de la cantidad de veces que la tarifa base del servicio incrementa (e.g. 1.8x quiere decir que el precio se ha multiplicado por ese factor) (Uber, 2020).

Gráfico 31
Exigencia de la plataforma de trabajar
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

Gráfico 32
Mecanismo de definición de precios de los servicios ofertados
(En porcentajes)

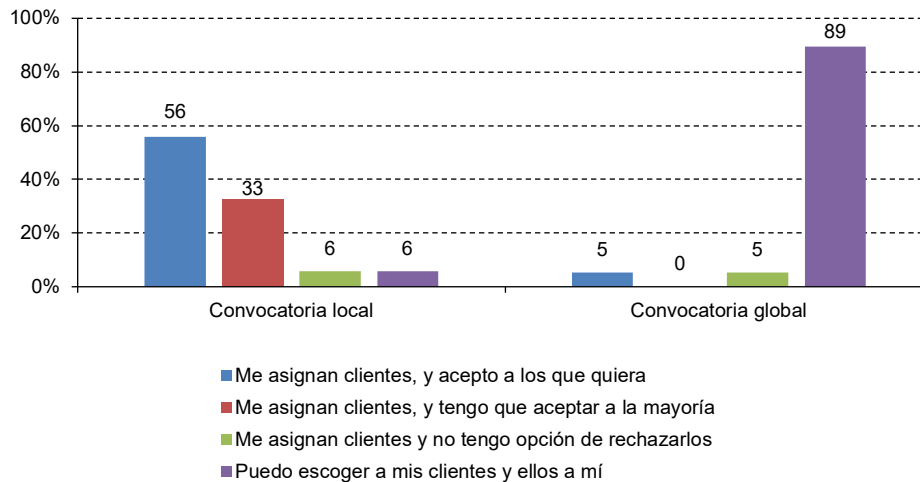


Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

En cuanto a la organización del trabajo, se constata que el nivel de incidencia de la plataforma en la distribución de tareas varía en función del tipo de plataforma. Para los trabajadores de convocatoria global, el nivel de interferencia de la plataforma en la asignación de los clientes es mínimo. Un 89% de los participantes indicó que puede escoger a los clientes con los que desee trabajar. Por el contrario, los trabajadores de convocatoria local están supeditados a que la plataforma distribuya el trabajo. El 95% de estos expresó que la plataforma les asigna los clientes, donde un 39% afirmó que tiene que aceptar a la mayoría (33%) o totalidad (6%) de los trabajos asignados.

Las plataformas evalúan el desempeño de los trabajadores con base en indicadores que varían entre una compañía y otra. Estos indicadores incluyen la calificación que les asigna el cliente, la cantidad de tareas asignadas que son aceptadas, el número de tareas canceladas luego de ser aceptadas, entre otros. Por tal razón, algunos trabajadores se ven en la necesidad de aceptar los trabajos asignados para que su calificación no se vea afectada y, por ende, su potencial bono de desempeño o asignación de futuros trabajos.

Gráfico 33
Mecanismo de selección de los clientes a través de la plataforma
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

En adición, los trabajadores de plataformas también usan los medios y materiales de la plataforma para ejecutar su trabajo. Esta situación se da mayormente con los trabajadores de convocatoria local. Las empresas ponen a disposición de estos una aplicación que les sirve de herramienta para conectarse con los usuarios. De igual manera, les solicitan el uso de materiales asociados a la identidad visual de la marca de la plataforma, tales como uniformes, porta paquetes o etiquetas para identificar los vehículos. Estas exigencias se corresponden con las que se suelen observar en una relación laboral de dependencia.

En lo que respecta a la formalización del vínculo laboral, desde la perspectiva del Código de Trabajo, en toda relación laboral se presume la existencia de contrato, a menos que se pruebe lo contrario. Esta normativa plantea que los contratos pueden ser verbales o formalizarse de manera escrita. No obstante, expresa que el contrato no es el que “consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos” (Ley 16-92, 1992). Sin embargo, puesto que la situación laboral de los trabajadores de plataforma no está definida, estas disposiciones no necesariamente les aplican.

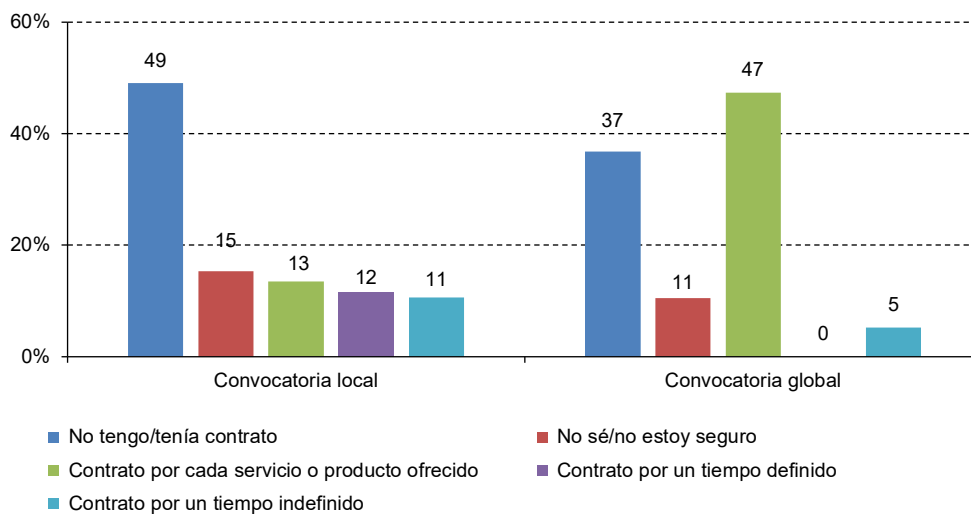
En este escenario, cabe introducir el dilema de quién debería figurar como contratante. En el caso de la entrega de comida, si bien el contratante pudiera ser la plataforma, también podría ser el comercio que vende la comida o la persona que solicita su envío. La relación de dependencia laboral puede originarse a partir de cualquiera de estos tres actores: el usuario quien tiene la necesidad de contratar el transporte, el comercio que sin el servicio de entrega no puede concretar su pedido, y la plataforma que enlaza a dos entes con necesidades que pueden ser suplidas mutuamente. Una situación similar se podría argumentar sucede con la provisión de otros servicios a través de plataformas digitales.

De acuerdo con las empresas de trabajo digital consultadas, los trabajadores de plataformas no son empleados de estos, sino socios. Según estas, los trabajadores de plataforma no poseen un vínculo

laboral con la empresa y, por ende, tampoco contratos. En este sentido, sostienen que los trabajadores pueden desvincularse sin previo aviso de la aplicación. El mecanismo de vinculación de los trabajadores con la plataforma consiste en aceptar los términos y condiciones de uso al momento de unirse a esta, al igual como lo hacen los demás usuarios (usuarios finales y comercios). Las informaciones provistas por los trabajadores de plataforma digital coinciden con lo expuesto por las empresas. El 64% de los trabajadores de convocatoria local y el 48% de los trabajadores de convocatoria global no poseía contrato o no estaba seguro de tenerlo. Mientras que el 47% de los trabajadores de convocatoria global afirmó que poseía un contrato por cada servicio o producto ofrecido, es decir, que se trataba de una contratación con el cliente más que con la plataforma de trabajo.

Es importante destacar que las empresas de plataforma de convocatoria local, en condiciones normales, no proveen contratos a sus socios conductores, sino la aceptación de los términos y condiciones de uso de la plataforma como se expresó con anterioridad. Sin embargo, las empresas consultadas expresaron que, en situaciones atípicas, tales como la entrada de la marca (plataforma al mercado) o la presencia de una pandemia como la enfermedad COVID-19 que tuvo lugar en 2020, se diseñan modalidades de trabajo que contribuyan a mantener la operatividad del negocio. Por ejemplo, a través del establecimiento de acuerdos con los trabajadores, se les ofrece una remuneración por hora en vez de por servicios prestados por un periodo de tiempo definido, como incentivo para garantizar su disponibilidad. Esta situación puede traducirse, en que a pesar de oficialmente los trabajadores de convocatoria local no cuenten con contratos laborales formales, su respuesta haya reflejado lo contrario.

Gráfico 34
Tipo de contratación de los trabajadores de plataforma
(En porcentajes)



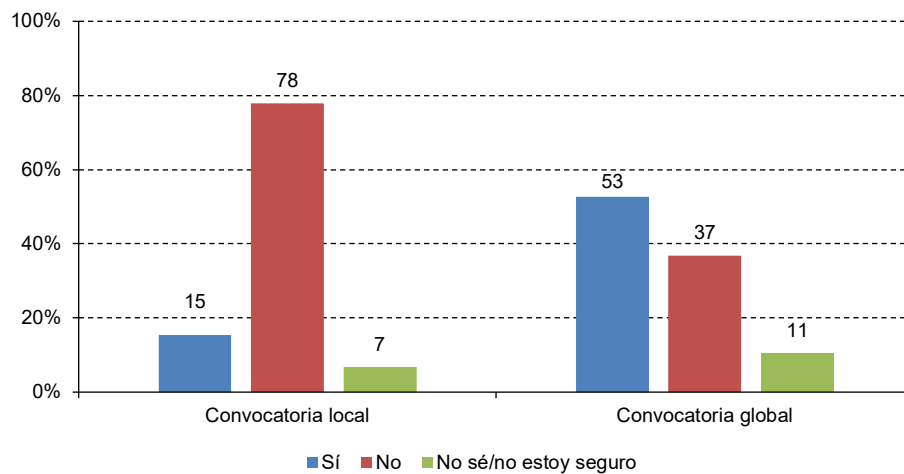
Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

7. Derechos y deberes de los trabajadores de plataforma

La indefinición del estatus de los trabajadores de plataforma constituye un impedimento para que estos gocen de ciertos derechos laborales, y a la vez para que se les exija el cumplimiento de ciertos deberes. Puesto que los trabajadores de plataforma exhiben niveles ambiguos de subordinación, no se presume la existencia de una relación de dependencia laboral. Por lo que los deberes y derechos que le corresponden por ley a un empleado, no necesariamente le corresponden a un trabajador de plataforma.

En primer lugar, se revisan los deberes. Las empresas consultadas expresaron que los trabajadores de plataforma afiliados a estas no son sus empleados, y por tanto no se les retienen impuestos sobre la renta, más allá del 10% establecido por ley con que se grava a los trabajadores independientes. En lo que respecta a la retención de impuestos cabe destacar que esta solo aplicaría a los trabajadores de convocatoria local, puesto que las tareas que estos realizan se desempeñan en terreno nacional. Se observa que el 78% de estos trabajadores indicó que no se le descuenta impuestos, lo que supone desconocimiento de las retenciones que les son realizadas. Se resalta que un 7% afirmó no estar seguro o no saber si le realizan retenciones fiscales. Esta situación sugiere que se requieren fortalecer los conocimientos de estos trabajadores en lo relativo a sus obligaciones fiscales, así como orientarlos respecto a que cargas impositivas les aplican y pueden ser retenidas por las plataformas.

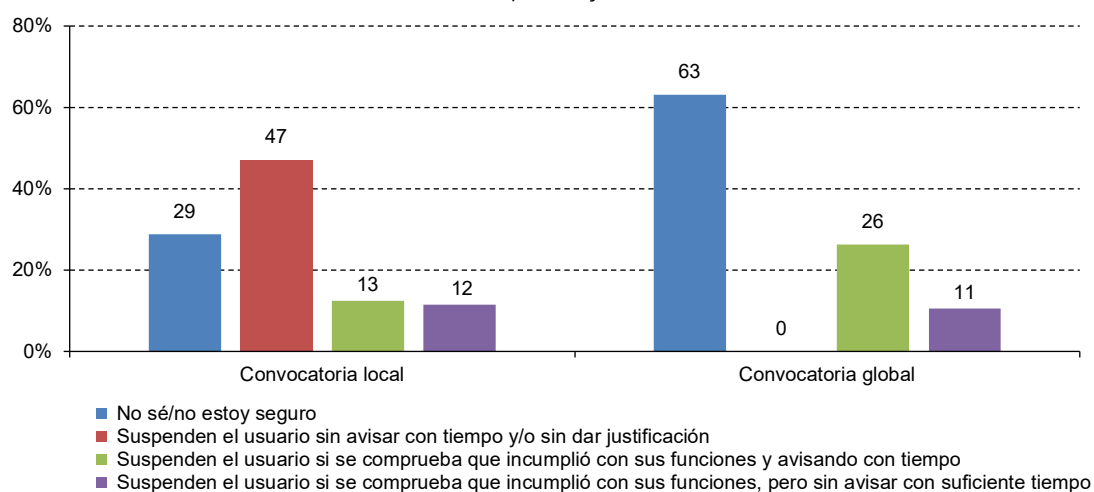
Gráfico 35
Retención de impuestos, según tipo de trabajador
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

Como se mencionó en la sección anterior, las empresas generalmente no sostienen contratos con los trabajadores de plataforma. En tal sentido, estas se reservan el derecho de desvincular a los trabajadores sin notificación anticipada (preaviso) y sin el pago de prestaciones laborales. Al respecto, el 47% trabajadores de convocatoria local indicaron que el proceso de desvinculación consiste en la suspensión del usuario sin previo aviso, ni justificación por parte de la plataforma. Mientras que un 24% alegó que desconocía el proceso. En el caso de los trabajadores de convocatoria global, el desconocimiento de los procesos de desvinculación es mayor, con un 63% de los participantes afirmando desconocerlo.

Gráfico 36
Proceso de desvinculación de la plataforma
(En porcentajes)



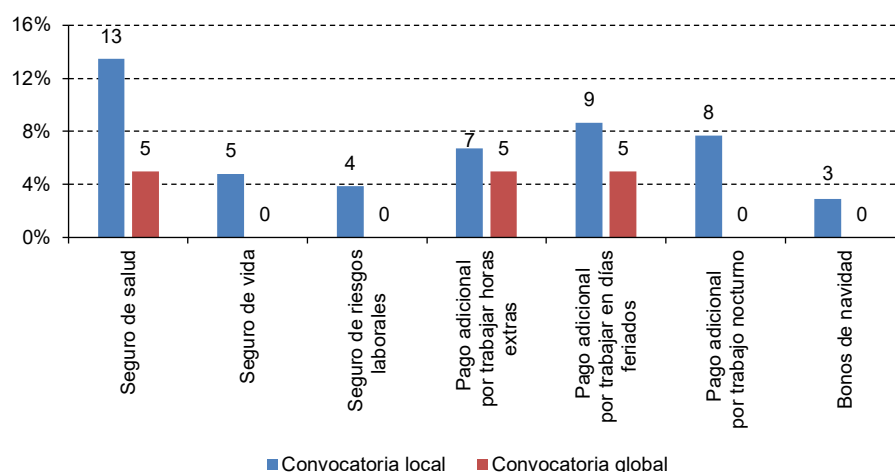
Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

Por otro lado, las empresas consultadas expresaron que los trabajadores de plataforma afiliados a estas no son sus empleados, y por tanto no están inscritos en la Seguridad Social. En efecto, apenas un 4% de los trabajadores de convocatoria local expresó que la plataforma le brinda este beneficio. Este dato puede reflejar la falta de conocimiento de los trabajadores de sus derechos, interpretando ser beneficiario de Seguros de Riesgos Laborales, uno de los componentes de la Seguridad Social, a pesar de que las empresas fueron enfáticas en que sus colaboradores no disfrutaban de estos beneficios. Se presume que pudo haber una confusión por parte de los trabajadores en asumir recibir esta protección, puesto que algunas empresas manifestaron poseer seguro de responsabilidad civil para cubrir daños a terceros ocurridos durante la entrega del servicio, incluidos tanto al usuario como el trabajador de la plataforma.

El porcentaje de trabajadores que señaló poseer los beneficios de seguro de salud o de vida también fue bajo. Un 3% y 13% de los trabajadores de convocatoria global y local, respectivamente, sostuvo que la plataforma le ofrece el beneficio de seguro médico. Mientras que un 5% de este último grupo indicó que también reciben seguro de vida. Dos de las empresas consultadas expresaron que no ofrecen este tipo de beneficio a sus empleados. Sin embargo, una expuso que les ofrece descuentos a sus afiliados para que adquieran este tipo de servicio, pero no se les provee directamente, ni les exige la tenencia de alguno de estos seguros para brindar servicios a través de la plataforma.

Asimismo, sólo una mínima parte de los trabajadores encuestados respondió recibir beneficios adicionales a su remuneración. Menos del 10% de los trabajadores indicó recibir pago adicional por trabajar horas extras, días feriados o en el turno nocturno como lo estipula el Código Laboral. Por otro lado, tan solo un 3% de los trabajadores de convocatoria local manifestó recibir una bonificación por Navidad, cuando los empleados tradicionales en el país, por ley tienen derecho a la Regalía Pascual, correspondiente a un bono que equivale a un salario promedio mensual del trabajador.

Gráfico 37
Beneficios percibidos por los trabajadores de plataforma
(En porcentajes)

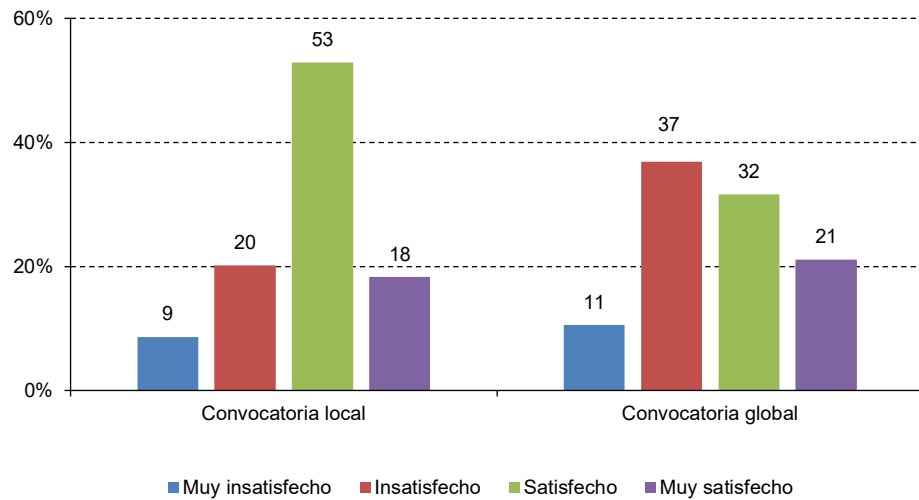


Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

A pesar de que los trabajadores de plataforma no perciben beneficios significativos adicionales a su remuneración, como por ejemplo protección social, este no parece ser un factor determinante de su nivel de satisfacción con las plataformas. El 71% de los trabajadores de convocatoria local se encuentran satisfechos o muy satisfechos con las plataformas. Este grupo indicó estar satisfecho por las siguientes razones: que ganan bien (15%), ganan dinero extra (18%) y que pueden escoger su horario (15%). Por otro lado, los trabajadores de convocatoria global se muestran menos satisfechos con el trabajo de plataformas, indicando estar satisfechos o muy satisfechos en un 51%. Entre los que están satisfechos, el 23% señala que lo está porque la plataforma le permite crecer profesionalmente, un 15% expresó que porque gana bien y otro 15% por la flexibilidad o comodidad del trabajo.

Las razones de insatisfacción difieren por tipo de plataforma. Los trabajadores de convocatoria local insatisfechos, en su mayoría afirmó que lo estaba por razones económicas, incluidas el no ganar bien (55%) o que la plataforma les cobra una comisión muy alta (28%). En tanto, los trabajadores de convocatoria global insatisfechos con las plataformas atribuían este estado a la tardanza en el pago (33%), la fuerte competencia para obtener este tipo de trabajos (22%) y el que no les pagan bien (22%).

Gráfico 38
Nivel de satisfacción con el trabajo, según tipo de plataformas
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración en base a sondeo realizado por los autores entre enero y abril 2020.

VI. Conclusiones y recomendaciones de política

En este estudio se analizó el estado de situación de los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana. El objetivo de este análisis fue conocer sus condiciones laborales y proponer aspectos para favorecer la protección social de estos trabajadores. Para lograr el fin planteado, se construyó una definición operativa del término “trabajador de plataforma”, los cuales son **individuos que generan, al menos parte de sus ingresos, realizando tareas temporales asignadas a través de convocatorias vía plataformas web o aplicaciones de celulares inteligentes.**

El documento se concentró en el estudio del trabajador de plataformas digitales en función de dos clasificaciones principales: de **convocatoria global** y de **convocatoria local**. Los trabajadores de convocatoria global se dedican a realizar tareas o proyectos digitales en línea (online), a través de plataformas de trabajo. Su campo de acción es diverso, y va desde asignaciones de tareas rutinarias como transcribir informaciones, hasta trabajos complejos y creativos como la programación de software y la creación de contenido. Por su parte, los trabajadores de convocatoria local realizan tareas que, por lo general, no requieren conocimientos muy especializados o de alta cualificación, tal es el caso de los servicios de transporte, las reparaciones domésticas, la entrega de paquetes, entre otros.

Este análisis se llevó a cabo a través de una metodología de investigación mixta, consistente en dos fases. La primera fue una revisión extensiva de la literatura especializada en el tema. La segunda conllevó el desarrollo de trabajo de campo para la realización de una encuesta digital autoaplicada a 123 trabajadores de plataformas y entrevistas a plataformas de convocatoria local con presencia en el país. En ausencia de un marco muestral, se optó por realizar un muestreo no probabilístico. Por tanto, los resultados de este estudio no pueden ser generalizados, aunque sí constituyen un punto de partida para el análisis de tendencias sobre el trabajo de plataformas en el país.

A. Características generales del trabajo de plataformas

La literatura consultada revela que los trabajos de plataforma son producto de una tendencia internacional hacia la digitalización de los mercados. Esta ha supuesto una mayor demanda del número

de trabajadores con habilidades intermedias capaces de hacer uso de las TIC. Asimismo, las nuevas tecnologías han promovido el surgimiento de nuevos tipos y formas de trabajo flexible, por lo que el mercado de trabajo se ha orientado cada vez más hacia modalidades de contratación por cuenta propia, de medio tiempo y temporales.

Las estadísticas oficiales de la mayoría de los países no permiten identificar a los trabajadores de plataforma, por lo que no se conoce con exactitud el tamaño de este mercado. Sin embargo, diversos estudios han encontrado que la proporción de la fuerza laboral ocupada en trabajos de plataforma es todavía relativamente pequeña, aunque creciente. En los países industrializados este segmento laboral es variable, oscilando entre 0,6% en Finlandia y 4,3% en Reino Unido, aunque las cifras difieren en función de las definiciones y metodologías utilizadas por cada autor. Según proyecciones recientes, en los últimos cuatro años los trabajos de plataformas digitales crecieron más de un 50% a nivel mundial. Se estima que para 2025 estos trabajos continuarán creciendo hasta alcanzar el 2,4% del empleo global.

A pesar de la literatura sobre el tema en los países en vías de desarrollo es más limitada, las estimaciones sugieren que su participación en este mercado es el alta, sobre todo para la región de Asia que en 2020 aportaba el 60% de los trabajadores de plataforma de convocatoria global. No obstante, existen oportunidades de expansión en África y América del Sur, cuya participación en este mercado es inferior al 4% en ambos casos.

La popularización de los trabajos de plataforma ha sido resultado de las bajas barreras de entrada a este tipo de ocupaciones. Esta situación ha derivado en que muchas personas se hayan visto atraídas por estos trabajos en momentos en los que han necesitado compensar una caída en sus ingresos o requerido aumentar temporalmente sus gastos. Sin embargo, las barreras de entrada varían en función de la plataforma intermediaria. En efecto, los trabajadores de convocatoria local deben cumplir con los siguientes requisitos: acceso a internet, documentos de identificación y prueba de no antecedentes criminales. Mientras que los trabajadores de convocatoria global requieren de mayores habilidades digitales, competencias específicas en el área de trabajo a postular y dominar el idioma inglés, lengua franca internacional.

Los requerimientos de entrada establecidos por las plataformas condicionan el perfil de los trabajadores. Se observó una inclinación por parte de adultos jóvenes hacia este tipo de trabajos. Estos suelen estar más familiarizados con el uso de las TIC y normalmente poseen mayor nivel educativo que el resto de la fuerza de trabajo. Por otra parte, se evidenciaron brechas de género tanto para los trabajos de convocatoria local como global, siendo estos ocupados en su mayoría por hombres. Entre los factores atribuidos a estas diferencias se resaltan el tema de la seguridad en el desempeño del servicio en las plataformas de convocatoria local y patrones culturales que inciden en la formación desbalanceada de hombres y mujeres en las áreas de ciencia y tecnología. Dada las oportunidades que los trabajos de plataforma brindan para balancear la vida laboral y personal, y complementar la generación de ingresos, estos tienden a atraer personas con responsabilidades familiares.

B. Desafíos que supone el trabajo de plataformas y respuestas de política

La economía de plataformas ha traído consigo tanto ventajas como desventajas para la sociedad. Para los consumidores y empresas ha significado una mayor accesibilidad, flexibilidad y asequibilidad a ciertos servicios, debido a una vinculación más eficiente entre oferentes y demandantes. Para el caso de los trabajadores, las plataformas digitales han contribuido a reducir el desempleo y el subempleo, generar oportunidades de trabajo flexible, y aumentar los ingresos de ciertos segmentos de la población.

No obstante, las plataformas de trabajo digital también han sido blanco de críticas por la ambigüedad de su estatus legal y subsecuente falta de acatamiento de las normativas vigentes. Estas

firmas normalmente se autodefinen como proveedoras de software y no como empresas de los servicios que intermedian, y por tanto no son sujetas a las mismas regulaciones que sus competidores. Este trato diferenciado ha dado lugar a fricciones tanto con competidores como con reguladores, quienes entienden esta forma de operar conlleva a competencia desleal, la erosión de las recaudaciones fiscales y la desprotección de los consumidores.

Para los trabajadores, la ausencia de regulaciones supone una amenaza para la adecuada protección de sus derechos. La prevalencia de una relación triangular “Trabajador-Plataforma-Cliente”, en vez de un esquema contractual “empleado-empleador”, ha colocado a los trabajadores de plataforma en una zona de indefensión y vulnerabilidad. Esta modalidad de trabajo los deja sin las salvaguardas comunes disponibles para un empleado tradicional, tales como la garantía de un salario mínimo, la definición de un horario laboral, el derecho a la actividad sindical, el disfrute de vacaciones, las protecciones de la seguridad social, entre otros.

Estos desafíos han evidenciado la necesidad de actualizar las instituciones y marcos normativos que regulan los trabajos de plataformas. En este sentido, existen cuatro enfoques que los hacedores de política han adoptado. El primero consiste en aplicar las normativas vigentes para regular la situación de los trabajadores. Para ello los estados se han apoyado en sus sistemas de justicia, a fin de esclarecer el tipo de dependencia de los trabajadores y el nivel de responsabilidad de las plataformas con estos. El segundo enfoque procura la adaptación de normativas existentes para categorizar a los trabajadores de plataforma dentro de esquemas que les provean protección social. Así, algunos países han optado por crear categorías de dependencia laboral intermedia o ampliar la definición de la relación laboral dependiente. Un tercer enfoque se apoya en el diseño de regulaciones específicas dirigidas a regular este tipo de trabajo. Finalmente, el cuarto enfoque sugiere la universalización de los derechos y deberes de los trabajadores para garantizar protección a todos, sin importar el tipo de actividad realizada o su estatus laboral.

De estos cuatro enfoques la evidencia parece respaldar los que abogan por crear nuevas categorías para la clasificación de los trabajadores. Expertos en la materia recomiendan que estas nuevas categorías protejan el derecho de los trabajadores de formar sindicatos, derecho a réplica en caso ser desvinculados de forma injusta, derecho a un horario de descanso y desconexión de las plataformas, así como el monitoreo de la salud de los trabajadores y el cumplimiento de estándares de seguridad por parte de las autoridades.

Los reguladores se enfrentan a complejidades adicionales para normar el trabajo de plataforma de convocatoria global, puesto que su desarrollo trasciende fronteras y jurisdicciones. A partir de precedentes en otros sectores como la navegación marítima, la OIT ha promovido un acuerdo de gobernanza global que garantice los derechos y protecciones mínimas para los trabajadores de plataforma. A nivel nacional, países como Alemania han arribado a acuerdos internos entre sindicatos y plataformas digitales para regular la relación entre las partes. Esto incluyó la elaboración de un código de conducta firmado voluntariamente por los trabajadores y las plataformas, y supervisado por una entidad creada para los fines.

C. El Estado de los trabajos de plataformas en la República Dominicana

Los trabajos de plataformas en la República Dominicana han venido creciendo de forma consistente desde 2015, año de entrada de Uber al país. Solo esta empresa con sus diferentes modalidades de servicio manifestó haber aumentado su plantilla de socios conductores en un 133% entre diciembre de 2018 y noviembre de 2019. Desde entonces, nuevas compañías han incursionado en el mercado, tanto de transporte de pasajeros como de entrega de mercancías a domicilio, los cuales de acuerdo con las empresas consultadas presentan una tasa de crecimiento similar. Este ritmo de

crecimiento ha sido muy superior al del resto del mercado de trabajo, el cual incrementó su población ocupada a una tasa promedio anual de 3,3% entre 2014 y 2019.

En lo que respecta al tamaño de mercado, no se disponen de estimaciones públicas de este. A partir de la información recolectada en notas de empresas, datos provistos por las empresas de plataforma y referentes internacionales, se proyecta que a junio de 2020 alrededor 9.230 personas trabajan en plataformas como su ocupación principal, equivalente al 0,2% de la fuerza laboral de la República Dominicana. De estos, se estima que el 97,5% son trabajadores de convocatoria local.

En el país, el trabajo de plataformas es una ocupación dominada por hombres. Según los datos del levantamiento realizado, un 92% de los trabajadores de convocatoria local y un 63% de los de convocatoria global son hombres. Este comportamiento es consistente tanto con la literatura sobre trabajos de plataformas digitales, como con la realidad del mercado laboral dominicano, donde los hombres desempeñan 7 de cada 10 trabajos por cuenta propia. Adicionalmente, en consonancia con los niveles de digitalización requeridos por los trabajos de plataformas, este tipo de ocupación es ejercida en gran medida por jóvenes. De acuerdo con los datos levantados, casi el 70% de los trabajadores de plataforma no superan los 30 años de edad. A pesar de la juventud relativa de este grupo, un poco más de la mitad de estos declararon tener responsabilidades familiares. En cuestiones geográficas casi la totalidad de los trabajadores encuestados indicaron residir en las zonas metropolitanas de Santo Domingo y Santiago, los dos centros urbanos más importantes del país.

En el plano educativo, los trabajadores de plataforma de convocatoria local y global exhiben diferencias importantes. Mientras que 6 de cada 10 trabajadores de convocatoria global poseen una titulación universitaria, apenas 1 de cada 10 de trabajadores de convocatoria local culminó estudios superiores. Esta tendencia es coherente con el tipo de trabajos que se demanda por tipo plataforma y las habilidades requeridas para desempeñarlo. Los trabajadores de convocatoria local se dedican principalmente a las tareas de transporte de paquetes y pasajeros, mientras que los de convocatoria global se desempeñan en una variada gama de áreas tales como el diseño de páginas web, el diseño gráfico, el desarrollo de software, las traducciones, la digitación y transcripción de datos, entre otros. No obstante, es preciso aclarar que la mayor parte de los trabajos, independientemente del tipo de plataforma, no requieren de un grado universitario. Por lo que las personas podrían ejercerlos contando solo con la educación formal obligatoria y entrenamientos específicos.

En cuanto a los requisitos para ser un trabajador de plataforma, estos también varían dependiendo si son para trabajo de convocatoria local o global. Para que una persona pueda aplicar a un trabajo de convocatoria local debe ser mayor de edad, poseer licencia de conducir (si lo amerita), proveer un certificado de no antecedentes penales y una cuenta bancaria para la recepción de pagos. Mientras que para acceder a un trabajo de convocatoria global el trabajador debe demostrar sus habilidades, normalmente a través de un portafolio de tareas y proyectos ejecutados. Documentos como los de antecedentes penales no son exigidos. Sin embargo, sí se requiere de un medio para recibir pagos electrónicos, ya sea una cuenta bancaria o de Paypal.

Los datos recogidos señalan que los niveles de dependencia hacia las plataformas son muy distintos según el tipo de trabajador. Para los trabajadores de convocatoria global el trabajo de plataforma es, por lo regular, complementario a otras actividades. En tanto que para la mayoría de los trabajadores de convocatoria local esta ocupación es su principal fuente de ingresos y la actividad productiva a la que más tiempo le dedican. De hecho, un 81% invierte al menos 8 horas por día y al menos 20 días al mes a esta labor.

Cuando se analizan los niveles de ingresos netos, se observa que los trabajos de plataforma constituyen una opción financieramente ventajosa para muchos trabajadores. Por una parte, los trabajadores de convocatoria global se desenvuelven en un mercado internacional y sus ingresos netos por hora tienden a ser superiores a los del trabajador promedio en la República Dominicana para todos

los niveles educativos. En tanto que los trabajadores de convocatoria local que poseen nivel educativo secundario o inferior, perciben ingresos netos más altos (+29%) que el promedio de sus pares en la economía. Sin embargo, estos trabajos dejan de ser financieramente atractivos una vez el trabajador alcanza una titulación universitaria.

De acuerdo con las empresas de trabajo digital consultadas, los trabajadores de plataformas no son empleados de estas, sino socios. Según estas, los trabajadores de plataforma no poseen un vínculo laboral con la empresa y, por ende, tampoco contratos. El Código de Trabajo dominicano no contempla de manera directa el trabajo de plataformas. Sin embargo, a la luz de los tres elementos que originan un contrato laboral (la prestación de un servicio, la remuneración al trabajador y la relación de subordinación), el trabajo de plataformas pudiera ser percibido como sujeto de aplicación de esta normativa.

En los trabajos de plataformas digitales están presentes dos de los elementos comunes de un contrato: la prestación del servicio y la recepción de un pago a cambio de este. En lo que respecta a la subordinación, los hechos sugieren la presencia de cierto grado de dependencia laboral. Por un lado, a los trabajadores de plataforma no se les exige el cumplimiento de un horario de trabajo, uno de los rasgos más evidentes de subordinación. Sin embargo, la organización de las actividades a realizar, los precios a cobrar, la necesidad de dar cuenta a la plataforma del trabajo realizado y el uso de los medios y materiales de la plataforma, sugieren la existencia de una relación de dependencia.

En materia de deberes y derechos, los trabajadores de plataforma son tratados de la misma manera que los trabajadores independientes. En este sentido, a estos trabajadores no se le descuenta el impuesto sobre la renta —más allá del establecido para los trabajadores independientes— y no se les provee de ningún tipo de protección social, incluyendo: seguro médico, seguro de riesgos laborales y derecho a pensión o jubilación. Estos tampoco son sujetos de otros derechos contemplados en el Código de Trabajo, como son el pago del preaviso y cesantía por desvinculación laboral, el disfrute de vacaciones, el pago de Regalía Pascual, el pago diferenciado por horas trabajo durante horas extras y nocturnas, entre otros. Cabe destacar que más de la mitad de los trabajadores encuestados desconocía que le retenían impuestos, y más de un 30% no estaba seguro de cómo se daba terminación a la relación con la plataforma.

Estas situaciones que se generan a partir de la falta de definición del trabajo de plataformas, ponen en evidencia la necesidad de reformar el marco normativo laboral para contemplar las ocupaciones emergentes, así como otros grupos de trabajadores que hoy se desenvuelven en la informalidad.

VII. Recomendaciones de política

A. Para la protección social de los trabajadores

- Establecer una definición oficial del término trabajador de plataformas en la legislación vigente, a fin de que estos puedan ser diferenciados de otros trabajadores. Con esto se busca transparentar la existencia y condiciones de trabajo de estas personas, y promover que su protección social sea puesta en la agenda del debate público en materia laboral.
- Revisar los instrumentos de levantamiento de las principales estadísticas del mercado de trabajo a nivel nacional, tales como la ENCFT, para que los datos recopilados a través de estos visibilicen a los trabajadores de plataforma. De esta manera, se facilitará la cuantificación, caracterización y estimación del crecimiento de este subsegmento laboral, entre otras variables necesarias para la toma de decisiones de política pública. A partir de esta cuantificación de los trabajadores, se sugiere realizar una encuesta que sea representativa de los trabajadores de plataformas, sobre todo de aquellos de convocatoria global, que dado las limitaciones del presente estudio requieren de ser analizados a mayor profundidad.
- Estudiar la creación de una figura legal que permita atender las necesidades específicas de trabajadores cuyo estatus laboral es ambiguo. En este sentido, se sugiere evaluar el establecimiento de una categoría laboral que proteja a los trabajadores sin contrato, pero con una alta dependencia de ingresos de una sola entidad (empleador/cliente). Entre los mecanismos de protección que se sugieren, se encuentran el derecho a la tenencia de un seguro de riesgos laborales, a la definición de un horario laboral, a la interrupción de tareas por situaciones de emergencia, a formar y participar de sindicatos que protejan sus intereses, entre otros.

- Generar las condiciones para la implementación del régimen contributivo subsidiado de seguridad social, dirigido a garantizar la protección de los trabajadores por cuenta propia y establecido en la Ley 87-01 de 2001 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS).
- Diseñar una estrategia de comunicación con el propósito de informar a los trabajadores por cuenta propia, incluidos los trabajadores de plataformas, sobre sus derechos y deberes. Se recomienda invitar a las plataformas a que formen parte de los canales de divulgación de esta estrategia.

B. Para la promoción de los trabajos de plataforma

- Promover en los centros de formación para el trabajo, ya sean instituciones de formación técnica o superior, las ventajas que suponen los trabajos de plataforma de convocatoria global, tanto para generar ingresos como para poner en práctica los conocimientos adquiridos en el mercado internacional.
- Diseñar e implementar estrategias formativas dirigidas a grupos poblaciones con altos niveles de desocupación, como es el caso de las mujeres, para que estas puedan optar por trabajos de plataforma de convocatoria local y global. Un área a considerar de manera especial son los trabajos de plataformas destinadas al microwork, ya que al consistir en tareas de baja complejidad constituyen una oportunidad de inserción laboral para personas sin conocimientos especializados.
- Priorizar la enseñanza del idioma inglés y las TIC en todo el sistema educativo y en todos los niveles, para que la futura fuerza laboral pueda aprovechar oportunidades de trabajo de carácter internacional como las ofrecidas a través de plataformas de convocatoria global.
- Estimular el trabajo de plataforma global en zonas fuera de las grandes ciudades, a través de la generación de incentivos para la creación de trabajo compartido o coworking y la provisión de infraestructura básica, tales como energía eléctrica permanente e internet de banda ancha a costos reducidos. Para llevar a cabo esta estrategia el Estado se podría apoyar en la recién promulgada ley 47-20 sobre Alianzas Público Privadas.
- Trazar medidas para promover la reducción de las barreras de entrada a los trabajos de plataforma de convocatoria local, incluyendo disminuir los costos para la adquisición y renovación de la licencia, las solicitudes de documentos de no antecedentes penales, la emisión de seguros de vehículos a precios subsidiados, entre otras disposiciones a evaluar.

Bibliografía

- Albuquerque, R. (2008). La Protección del Trabajador en las Decisiones de la Corte de Casación, Congreso Centroamericano de Derecho del Trabajo y La Seguridad Social. Congreso llevado a cabo en Ciudad de Panamá, Panamá. Obtenido de: http://www.poderjudicial.gob.do/documentos/pdf/discursos/PONENCIA_VIECEP_PANAMA_PROT_TRABAJADOR_OCT_o8.pdf.
- BCRD (2020). Encuesta Nacional Continua de la Fuerza de Trabajo. Banco Central de la República Dominicana. Santo Domingo.
- _____(2019). Estadísticas Económicas de la República Dominicana. Obtenido de Banco Central https://www.bancentral.gov.do/estadisticas_Económicas.
- _____(2019b). Informe de la Economía Dominicana. Banco Central de la República Dominicana. Santo Domingo.
- Berg, J. (2016). Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy. Lessons from a Survey of Crowdworkers. Forthcoming in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work. Towards Decent Work in the Online World. Rapport de l'OIT.
- Briscoe, G. (2014). Digital innovation: The hackathon phenomenon.
- CEPAL (2019). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral.
- _____(2012). Bono demográfico y envejecimiento: impactos sectoriales de la dinámica demográfica. Curso Regional Intensivo de Análisis Demográfica (CRIAD). Santiago de Chile.
- Codagnone, C., & Martens, B. (2016). Scoping the sharing economy: Origins, definitions, impact and regulatory issues. Cristiano Codagnone and Bertin Martens (2016). Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues. Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper, 1.
- Constitución de la República Dominicana. (2015). Gaceta Oficial No. 10805 del 10 de julio de 2015.
- CNC (2018). Índice Nacional de Productividad. Consejo Nacional de Competitividad. Santo Domingo.
- CNN (2020, febrero 21). ¿Cómo funcionará Uber en Colombia ahora que regresó? Te explicamos su nuevo modelo. CNN en Español. Disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2020/02/21/como-funcionara-uber-en-colombia-ahora-que-regreso-te-explicamos-su-nuevo-modelo/>.
- CNSS. (2019). Boletín Trimestral Estadístico. Sistema Dominicano de Seguridad Social. Santo Domingo.
- Decreto No. 258-93 (1993). Reglamento para la Aplicación del Código de Trabajo.

- Deng, X. N., & Joshi, K. D. (2013). Is crowdsourcing a source of worker empowerment or exploitation? Understanding crowd workers' perceptions of crowdsourcing career.
- Devoto, P. (2020, Abril 30). Entrevista virtual a Gerente de Políticas Públicas América Latina, Glovo App. Entrevistadores A. García y K. Javier.
- Dieuaide, P., & Azais, C. (2020). Platforms of Work, Labour, and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance. *Frontiers in Sociology*, 5(2).
- Dougherty, C. (2005). Why are the returns to schooling higher for women than for men? *Journal of Human Resources*, 40(4), 969-988.
- Drahokoupil, J., & Fabo, B. (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship. ETUI Research Paper-Policy Brief, 5.
- El Dinero. (2018, diciembre 19). Uber cuenta con más de 345,000 usuarios en RD. El Dinero. Disponible en: <https://www.eldinero.com.do/74692/uber-cuenta-con-mas-de-345000-usuarios-en-rd/>.
- Estado Argentino. (2020). Monotributo: preguntas frecuentes. Argentina: Argentina.gob.ar. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/tema/trabajar/monotributo/preguntas-frecuentes#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20monotributo%3F,1>.
- Farrell, D., & Greig, F. (2016, January). Paychecks, paydays, and the online platform economy. In Proceedings. Annual Conference on Taxation and Minutes of the Annual Meeting of the National Tax Association (Vol. 109, pp. 1-40). National Tax Association.
- Farrell, D., Greig, F., & Hamoudi, A. (2019, May). The Evolution of the Online Platform Economy: Evidence from Five Years of Banking Data. In AEA Papers and Proceedings (Vol. 109, pp. 362-66).
- _____. (2018). The online platform economy in 2018: Drivers, workers, sellers, and lessors. JPMorgan Chase Institute.
- FMI (2020). Estadísticas Crecimiento Producto Interno Bruto Real. Obtenido de la base de datos del Fondo Monetario Internacional Disponible en: https://www.imf.org/external/datamapper/NGDP_RPCH@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOWORLD.
- _____. (2020b). World Economic Outlook, April 2020: The Great Lockdown. Disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020>.
- _____. (2013). Growth and employment in the Dominican Republic: Options for a Job-Rich Growth. Fondo Monetario Internacional (FMI).
- Garben, S. (2017). Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. Publications Office of the European Union.
- Giachero, P. (2020, Mayo 22). Entrevista virtual a Gerente de Mercadeo, Hugo App. Entrevistadores K. Javier.
- Gino, F., & Staats, B. R. (2012). The microwork solution: A new approach to outsourcing can support economic development—and add to your bottom line.
- Glick, P. C., & Carter, H. (1958). Marriage patterns and educational level. *American Sociological Review*, 23(3), 294-300.
- Glöss, M., McGregor, M., & Brown, B. (2016, May). Designing for labour: Uber and the on-demand mobile workforce. In Proceedings of the 2016 CHI conference on human factors in computing systems (pp. 1632-1643).
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The annals of mathematical statistics*, 148-170.
- Gullón, A.; Javier, K.; Olivero, C. (2019). Los jóvenes dominicanos, esos desconocidos. MEPLYD/ EDUCA. Santo Domingo.
- Guzmán, R. (2012). Guía para las Políticas de Empleo de la República Dominicana. Observatorio del Mercado Laboral Dominicano. Ministerio de Trabajo.
- _____. (2008). Crecimiento, competitividad y mercado laboral en República Dominicana. Organización Internacional del Trabajo, OIT.
- Haberfellner, R. (2015). Zur Digitalisierung der Arbeitswelt: Globale Trends-europäische und österreichische Entwicklungen (No. 112). AMS report.
- Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2016). Is Your Uber Driver an Employee or an Independent Contractor? *Members-only Library*, 20(1-2).
- Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. S., & Holts, K. (2017). Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy.

- Jana, L. (2017). The Virtual Assembly Line. The Huffington Post. Disponible en: https://www.huffpost.com/entry/the-virtual-assembly-line_b_590467.
- Juntunen, R. (2017). Does the worker have a say in the platform economy? The Finnish Confederation of Trade Unions (SAK).
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2019). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review*, 72(2), 382–416.
- Kenney, M., & Zysman, J. (2016). The rise of the platform economy. *Issues in science and technology*, 32(3), 61.
- Koopman, C., Mitchell, M., & Thierer, A. (2014). The sharing economy and consumer protection regulation: The case for policy change. *J. Bus. Entrepreneurship & L.*, 8, 529.
- Leimeister, J. M., Zogaj, S., Durward, D., & Blohm, I. (2016). Systematisierung und Analyse von Crowd-Sourcing-Anbietern und Crowd-Work-Projekten (No. 324). Study der Hans-Böckler-Stiftung.
- Levin, J. D. (2011). The economics of internet markets (No. w16852). National Bureau of Economic Research.
- Ley 01-12 (2012). Estrategia Nacional de Desarrollo.
- Ley 16-92 (1992). Código de Trabajo Dominicano.
- Ley 187-17 (2017). Modifica el párrafo I del artículo 1 y los artículos 2 y 22 de la Ley No. 488-08, que establece un régimen regulatorio para el desarrollo y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES).
- Ley 87-01 (2001). Sistema Dominicano de Seguridad Social.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? (Vol. 718). Inter-American Development Bank.
- Marphatia, A. A., Saville, N. M., Amable, G. S., Manandhar, D. S., Cortina-Borja, M., Wells, J. C., & Reid, A. M. (2019). How Much Education Is Needed to Delay Women's Age at Marriage and First Pregnancy?. *Frontiers in Public Health*, 7.
- Massey, B. L., & Elmore, C. J. (2011). Happier working for themselves? Job satisfaction and women freelance journalists. *Journalism Practice*, 5(6), 672–686.
- Manyika, J., Lund, S., Robinson, K., Valentino, J., & Dobbs, R. (2015). A labor market that works: Connecting talent with opportunity in the digital age. San Francisco, CA: McKinsey Global Institute.
- Maruyama, T., Hopkinson, P. G., & James, P. W. (2009). A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 76–88.
- Mejía, Julio (2018). Por una reforma laboral integral en República Dominicana. Acento. Disponible en: <https://acento.com.do/2018/opinion/8533689-una-reforma-laboral-integral-republica-dominicana-ii/>.
- MEPYD (2018). Sistema de Indicadores Sociales de República Dominicana. Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo. Disponible en: <http://mepyd.gob.do/despacho/unidad-asesora-de-analisis-economico-y-social/sisdom/sisdom-2017>.
- MetroRD. (2019, Marzo 6). InDriver llega a la República Dominicana. MetroRD. Disponible en: <https://www.metrord.do/do/estilo-vida/2019/03/06/indriver-llega-la-republica-dominicana.html>.
- Ministerio de Trabajo (2019). Resolución No. 22-2019 sobre salario mínimo nacional para los trabajadores del Privado No Sectorizado.
- _____. (2011). Panorama Laboral. Observatorio del Mercado Laboral Dominicano. Santo Domingo.
- Morales, M. (2019). Economía colaborativa: un desafío más para la seguridad social. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273-1), 513–548.
- Narang, R., & Chhonker, M. S. Understanding food delivery-apps and FHRAI guidelines: A restaurant entrepreneur's perspective. S No Paper & Author (s).
- Noguez, I. (2020, Marzo 6). Entrevista virtual a Gerente de Marketing y Relaciones Públicas México y Dominicana, Cabify Inc. Entrevistadores A. García y K. Javier.
- Ñopo, H. (2012). New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean. Copublication of the Inter-american Development Bank and the World Bank.
- OCDE (2019). OECD Employment Outlook 2019 The Future of Work.
- OIT (2020). Estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>.
- _____. (2018). Panorama laboral en América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo. Lima.

- _____. (2017). Empleo mundial y perspectivas sociales: tendencias para las mujeres 2017. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- _____. (2016, Noviembre 11). Condiciones de Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>.
- _____. (1970). Convenio sobre la fijación de salarios mínimos. Organización Internacional del Trabajo. Núm. 131.
- ONE (2019). Proyecciones de la población. Obtenido de Oficina Nacional de Estadística: <https://www.one.gob.do/demograficas/proyecciones-depoblacion>.
- Orozco, S., & Velásquez, M. (2015). Uber: la plataforma tecnológica que rompe con los esquemas tradicionales de la regulación en materia de transporte individual de pasajeros en Colombia. *Revista de derecho, comunicaciones y nuevas tecnologías* (14), 1-36. Disponible en: <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/17579/u713882.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Payne, K. (2012). FP-12-07 Median Age at First Marriage, 2010.
- Pesole, A., Brancati, M. C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). Platform workers in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- PNUD (2019). Índice de Desarrollo Humano. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- _____. (2019b). Desarrollo Humano Provincial IDHp de República Dominicana. Mapa Interactivo de Desarrollo Humano de República Dominicana. Disponible en: http://www.do.undp.org/content/dominican_republic/es/home/ourwork/humandevlopment/successstories/mapa-interactivo-de-desarrollo-humano-de-rd.html.
- _____. (2010). Política social, Capacidades y Derechos. Volumen II. Santo Domingo.
- Pulso Social (2017, mayo 5). DeliveryRD se consolida en República Dominicana y le apuesta a conquistar el Caribe. Pulso Social. Obtenido de <https://pulsosocial.com/2017/05/05/deliveryrd-consolida-republica-dominicana-apuesta-conquistar-caribe/>.
- Ranchordás, S. (2015). Does sharing mean caring: Regulating innovation in the sharing economy. *Minn. J. Sci. & Tech.*, 16, 413.
- Rios, I. (2020, Mayo 29). ¿Qué exigen y por qué surgió el paro nacional de repartidores de comida?. *El Herald de México*. Disponible en: <https://heraldodemexico.com.mx/pais/paro-nacional-repartidores-apps-uber-eats-didi-food-rappi-mexico-por-que-exigen-demandas-aplicacion/>.
- Rockbridge Associates. (2004). National Technology Readiness Survey.
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 27.
- Sabbah-Karkaby, M., & Stier, H. (2017). Links between education and age at marriage among Palestinian women in Israel: Changes over time. *Studies in family planning*, 48(1), 23-38.
- Sánchez, F. (2019, Noviembre 12). Uber principal empresa proveedora de servicios de transporte a través de una APP en RD. *El Caribe*. Disponible en: <https://www.elcaribe.com.do/2019/11/12/uber-principal-empresa-proveedor-de-servicios-de-transporte-a-traves-de-una-app-en-rd/#>.
- Santelises, Y. & Cid, M. (2015, Octubre 17). Uber llega a Santo Domingo. *Diario Libre*. Disponible en: <https://www.diariolibre.com/Uber-llega-a-santo-domingo-BL1580762>.
- Schor, J., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I. & Wengronowitz R. (2017). Platform Heterogeneity: diverse earner outcomes on sharing platforms. Boston College, Department of Sociology.
- Serfling, O. (2018). *Crowdworking Monitor Nr. 1*. Study funded by the German Ministry of Labour and Social Affairs.
- Soto, J. (2019, Mayo 10). Nuevo capítulo en la regulación de Uber y Rappi en México. *El economista*. Disponible en: <https://www.economista.com.mx/opinion/Nuevo-capitulo-en-la-regulacion-de-Uber-y-Rappi-en-Mexico-20190512-0032.html>.
- Steinhauser, M. (2013, November 3). Two approaches to crowdsourced software testing. Disponible en: <https://archive.is/20140206182859/http://www.crowdsourcing.org/editorial/two-approaches-to-crowdsourced-software-testing/28918>.
- Stephany, F., Dunn, M., Sawyer, S., & Lehdonvirta, V. (2020). Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of Covid-19.
- Tan, F. T. C., Guo, Z., Cahalane, M., & Cheng, D. (2016). Developing business analytic capabilities for combating e-commerce identity fraud: A study of Trustev's digital verification solution. *Information & Management*, 53(7), 878-891.

- Thomas, M. (2015). *Legal Rights of Individuals with Disabilities Chapter 8: Ensuring Equal Access to Public Accommodations*. 8.3.5 (2d ed. 2015).
- Toro, M. (2019, Mayo 3). Estas son las impresionantes cifras de la crisis en Venezuela. CNN. Disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2019/05/03/estas-son-las-impresionantes-cifras-de-la-crisis-en-venezuela/>
- Tremblay, D. G., & Genin, E. (2008). Money, work–life balance and autonomy: why do IT professionals choose self-employment?. *Applied Research in Quality of Life*, 3(3), 161-179.
- Trucco, F. (2020, Enero 10). Uber dejará de funcionar en Colombia en febrero. CNN. Disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2020/01/10/alerta-uber-dejara-de-funcionar-en-colombia-en-febrero/>.
- University of Cambridge. (2016). *The Gig Economy - A new model of employment*, Rustat Conference, Reino Unido, 22 de Noviembre 2016. Cambridge: Jesus College, Cambridge.
- Uber. (2020). How Surge Pricing Works. Disponible en: <https://www.uber.com/us/en/drive/driver-app/how-surge-works/>.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.

Anexo

Anexo 1

Cuestionario aplicado a los trabajadores de plataformas digitales

Pregunta filtro

1. Elija la opción que más le identifica:

- a) Yo trabajo o he trabajado, en los últimos 6 meses, brindando servicios a través de plataformas móviles tales como UBER, Cabify, PedidosYa, Indriver, HugoApp, UBER eats, Glovo, entre otros.
- b) Yo trabajo o he trabajado, en los últimos 6 meses, brindando servicios a través de plataformas web para clientes locales o internacionales, tales como: SolidGigs, Upwork, Freeeup, FlexJobs, Toptal, Freelancer, Guru, Fiver, PeoplePerHour, entre otras.
- c) Realizo o realicé, en los últimos 6 meses, ambos tipos de trabajo.
- d) No trabajo, ni trabajé en los últimos 6 meses, a través de plataformas digitales.

Datos sociodemográficos de los trabajadores

1. Género:

- a) Femenino
- b) Masculino
- c) Prefiero no contestar

2. Fecha de nacimiento:

- a) (día, mes, año)

3. Nacionalidad:

- a) Dominicana
- b) Haitiana
- c) Venezolana
- d) Estadounidense
- e) Cubana
- f) Española
- g) Otro (Especifique)

4. Estado civil:

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Unión libre
- d) Divorciado/separado
- e) Viudo

5. Provincia de residencia (Escoja solo una):

- a) Distrito Nacional
- b) Santo Domingo
- c) Santiago
- d) Azua
- e) Bahoruco
- f) Barahona
- g) Dajabón
- h) Duarte
- i) Elías Piña
- j) El Seibo
- k) Espaillat
- l) Hato Mayor
- m) Hermanas Mirabal
- n) Independencia
- o) La Altagracia
- p) La Romana
- q) La Vega
- r) María Trinidad Sánchez
- s) Monseñor Nouel
- t) Monte Cristi
- u) Monte Plata
- v) Santiago Rodríguez
- w) Pedernales
- x) Peravia
- y) Puerto Plata
- z) Samaná
- aa) San Cristóbal
- bb) San José de Ocoa
- cc) San Juan
- dd) San Pedro de Macorís
- ee) Sánchez Ramírez
- ff) Valverde

Situación educativa

1. **¿Cuál es el nivel educativo más alto que has alcanzado?:**
 - a) Primaria incompleta
 - b) Primaria completa
 - c) Secundaria incompleta
 - d) Secundaria completa
 - e) Universitaria (grado) incompleta
 - f) Universitaria (grado) completa
 - g) Universitaria (posgrado) incompleta
 - h) Universitaria (posgrado) completa
2. **De los siguientes niveles de titulación técnica ¿Cuáles posee? (seleccione todas las que apliquen):**
 - a) Bachiller técnico incompleto
 - b) Bachiller técnico completo
 - c) Curso Técnico (hasta 500 horas) incompleto
 - d) Curso Técnico (hasta 500 horas) completo
 - e) Carrera Técnica (500 horas o más) incompleto
 - f) Carrera Técnica (500 horas o más) completo
 - g) Técnico Superior/ Tecnólogo (2 años) incompleto
 - h) Técnico Superior/ Tecnólogo (2 años) completo
 - i) Ninguno
3. **¿Cuál es o fue su principal área de estudio?**
 - a) Actividades gráficas y audiovisuales
 - b) Administración y Finanzas
 - c) Mercadeo y ventas
 - d) Agropecuaria
 - e) Comunicación y Periodismo
 - f) Construcción y Minería
 - g) Electricidad
 - h) Electrónica y Telecomunicaciones
 - i) Enseñanza
 - j) Manufactura y Procesos
 - k) Mecánica y Mantenimiento de equipos
 - l) Informática y Software

- m) Derecho
 - n) Psicología
 - o) Servicios de salud
 - p) Ningún área
 - q) Otra área de estudio (especifique)
4. **¿Cuál fue el nombre de la titulación del área principal que estudia o estudiaba? (Ej: Técnico Superior en Mecánica Automotriz, Licenciado en Mercadeo, Bachillerato General, etc.) (Escriba solo la principal)**

Situación laboral

1. **¿Cuál es su ocupación principal? (a qué actividad le dedicó más horas la semana pasada)**
- a) Dueño de una empresa/ negocio
 - b) Trabajo por cuenta propia o Freelancer Offline
 - c) Empleado en el sector público
 - d) Empleado en empresa privada
 - e) Cuido la casa y/o hijos
 - f) Pasante o aprendiz
 - g) Estudiante
 - h) Trabajador de plataforma digital
 - i) Otra
2. **¿Cuál es su ocupación secundaria?:**
- a) Dueño de una empresa/ negocio
 - b) Trabajo por cuenta propia o Freelancer Offline
 - c) Empleado en el sector público
 - d) Empleado en empresa privada
 - e) Cuido la casa y/o hijos
 - f) Pasante o aprendiz
 - g) Estudiante
 - h) Trabajador de plataforma digital
 - i) Otra
 - j) Ninguna

3. ¿Con cuál ocupación obtiene mayores ingresos?:

- a) Dueño de una empresa/ negocio
- b) Trabajo por cuenta propia o Freelancer Offline
- c) Empleado en el sector público
- d) Empleado en empresa privada
- e) Trabajador de plataforma digital
- f) Pasante o aprendiz
- g) Otra

Trabajo de plataforma**1. ¿Cuál afirmación describe mejor su situación actual respecto a los trabajos de plataforma?**

- a) Trabajo a través de plataformas digitales de forma consistente (al menos 1 vez a la semana)
- b) Trabajo a través de plataformas digitales de forma ocasional (al menos 1 vez al mes)
- c) Ya no trabajo a través de plataformas digitales de forma regular

2. ¿En cuál plataforma digital trabaja actualmente o trabajaba en los últimos seis meses? (Escoja todas las que apliquen)

- a) UBER
- b) Glovo
- c) Cabify
- d) UBER eats
- e) PedidosYa
- f) Indriver
- g) HugoApp
- h) Upwork
- i) Paseaperros.do
- j) Freeeup
- k) FlexJobs
- l) Toptal
- m) Freelancer
- n) Fiverr
- o) Workana
- p) Otro (Especifique): _____

3. ¿Cuánto tiempo estuvo buscando trabajo, o buscando trabajar más horas, antes de comenzar a trabajar en la plataforma? (Escribir cantidad de meses)

4. **¿Si no hubiese conseguido trabajar en la plataforma, ¿cree que le habría costado pagar sus gastos habituales?**
 - a) Sí, definitivamente
 - b) Es muy probable
 - c) Es poco probable
 - d) No
5. **¿Es el trabajo en la plataforma su primer trabajo?**
 - a) Sí
 - b) No
6. **¿Qué le motivó a brindar servicios a través de plataformas digitales? (Elija todas las que apliquen)**
 - a) Paga mejor que un empleo tradicional
 - b) Ganar dinero extra a lo que ya ganaba
 - c) Ganar experiencia laboral
 - d) Escoger mi propio horario
 - e) Pagar menos impuestos
 - f) Facilidad para conseguir el trabajo
 - g) Desarrollar ciertas habilidades profesionales
 - h) Escoger el precio de mis servicios
 - i) Trabajar desde casa
 - j) Asegura el pago por el servicio brindado
 - k) Era la forma más fácil/conveniente de conseguir clientes
 - l) Dentro de mis opciones, fue lo mejor que pude conseguir
 - m) Otro motivo
7. **¿Cuánto tiempo tiene o estuvo brindando servicios a través de plataformas digitales? (Inserte cantidad de años y/o meses)**

Tareas y habilidades

1. **¿Cuál es la principal tarea que ejecuta o ejecutaba a través de su trabajo de plataforma digital? (Elija una sola opción)**
 - a) Transporte de pasajeros
 - b) Transporte de comida y/o paquetes
 - c) Creación de contenido y manejo de redes sociales
 - d) Digitación y transcripción
 - e) Recopilación de datos

- f) Encuestas y experimentos
 - g) Redacción y edición de documentos
 - h) Verificación y validación de informaciones
 - i) Traducciones
 - j) Mercadeo y ventas
 - k) Servicios profesionales (financieros, legales, etc.)
 - l) Diseño gráfico y multimedia
 - m) Diseño de páginas web
 - n) Desarrollo de software
 - o) Inteligencia artificial/Machine learning
 - p) Enseñanza o entrenamientos
 - q) Cuidado de personas
 - r) Cuidado de animales
 - s) Limpieza y mantenimiento
 - t) Otros
- 2. ¿Qué habilidades le permitieron conseguir trabajos a través de plataformas digitales? (Escoja todas las opciones que apliquen)**
- a) Conducir vehículo de 4 ruedas
 - b) Conducir motocicleta
 - c) Manejo de smartphones u otros dispositivos digitales
 - d) Dominio de idiomas
 - e) Diseño gráfico y/o fotografía
 - f) Conocimiento de finanzas
 - g) Conocimiento de leyes
 - h) Buena redacción y ortografía
 - i) Buenas relaciones humanas
 - j) Habilidades de persuasión
 - k) Marketing en internet y redes sociales
 - l) Programación de Software
 - m) Programación de aplicaciones móviles
 - n) Diseño de páginas Web
 - o) Otras habilidades (Especifique)

3. **¿En dónde o cómo adquirió la habilidad principal que utiliza o utilizaba para realizar su trabajo a través de plataformas digitales? (Escoja todas las opciones que apliquen)**
- a) Aprendí por mí mismo
 - b) Aprendí con alguien del trabajo/pasantía
 - c) Escuela primaria/secundaria
 - d) Universidad/ Instituto Superior
 - e) INFOTEP
 - f) Clases por internet
 - g) Escuela de choferes
 - h) Escuela de idiomas
 - i) Otros lugares que ofrecen cursos
 - j) Otro lugar/ otra forma

Requisitos

1. **¿Cuáles de los siguientes, son requisitos para brindar servicios a través de la plataforma digital en la que usted trabaja o trabajaba? (Escoja todas las opciones que apliquen)**
- a) Ser mayor de edad
 - b) Ser nacional o residente de un país en específico
 - c) Tener documentación de identidad (cédula/pasaporte)
 - d) Contar con certificado de no antecedentes penales (papel de buena conducta)
 - e) Poseer una cuenta bancaria
 - f) Contar con correo electrónico
 - g) Pagar una tarifa de entrada y/o suscripción a la plataforma
 - h) Presentar un Curriculum Vitae
 - i) Suministrar referencias personales o laborales
 - j) Ninguna de las anteriores
2. **¿Existen requisitos adicionales a los mencionados en la pregunta anterior? (Escoja todas las opciones que apliquen)**
- a) Poseer licencia de conducir
 - b) Poseer seguro de vehículo
 - c) Certificado de culminación de 8vo. grado
 - d) Certificado de culminación de la educación secundaria
 - e) Aprobar un examen de competencias/habilidades
 - f) Poseer una certificación especializada (JAVA, CFA, TESOL, PMI, etc).

- g) Contar con portafolio de productos y/o servicios
 - h) Residir en una zona específica
 - i) Poder dedicar un mínimo de horas a la semana a trabajar en la plataforma
 - j) Ninguna de las anteriores
- 3. ¿Cuáles equipos o servicios son necesarios para trabajar a través de esta plataforma? (Escoja todas las opciones que apliquen)**
- a) Tener acceso a internet
 - b) Tener un celular inteligente
 - c) Poseer equipos específicos (laptop, cámara profesional, otros)
 - d) Poseer un software específico (Excel, Photoshop, Tableau, Visual Studio, etc.)
 - e) Poseer un vehículo/ motocicleta
 - f) Otros equipos o servicios
 - g) Ninguna de las anteriores
- 4. Para trabajar a través de plataformas digitales, ¿Le fue exigido algún otro requisito no mencionado anteriormente?**
- a) Sí (Explique)
 - b) No
- 5. ¿Recibió capacitaciones u orientaciones por parte de la plataforma para desempeñar sus tareas?**
- a) Sí, y fueron claras y suficientes
 - b) Sí, pero no fueron suficientes
 - c) No recibí capacitaciones u orientaciones para desempeñar las tareas

Condiciones de trabajo y contratación

- 1. ¿Cómo es su relación con los clientes?**
- a) Puedo escoger a mis clientes y ellos me pueden escoger a mí a través de la plataforma
 - b) La plataforma me asigna clientes, y acepto a los que quiera
 - c) La plataforma me asigna clientes, y tengo que aceptar a la mayoría
 - d) La plataforma me asigna clientes y no tengo opción de rechazarlos
- 2. ¿Cómo establece el precio de su trabajo?**
- a) Yo decido el precio de mi trabajo y/o lo negocio con el cliente
 - b) La plataforma decide el precio exacto a cobrar
 - c) La plataforma establece un rango de precios que puedo cobrar

3. **¿Qué tipo de contrato laboral mantiene/ mantenía con la plataforma digital en la que trabaja?**
 - a) No tengo/tenía contrato
 - b) Contrato por cada servicio o producto ofrecido
 - c) Contrato por un tiempo definido
 - d) Contrato por un tiempo indefinido
 - e) No sé/ No estoy seguro
4. **¿La plataforma en la que usted ofrece/ofrecía servicios, le exige trabajar por un número mínimo de horas/ clientes por mes?**
 - a) Sí
 - b) No
 - c) No sé/ No estoy seguro
5. **¿La plataforma en la que usted ofrece/ofrecía servicios, le exige trabajar en un horario específico?**
 - a) Sí
 - b) No
 - c) No sé/ No estoy seguro
6. **¿Cuántos días al mes trabaja/ trabajaba a través de plataformas digitales?**
7. **¿Cuántas horas por día trabaja/ trabajaba a través de plataformas digitales?**
8. **Del total de horas que trabaja/ trabajaba por día ¿Cuántas horas le dedica a trabajo NO REMUNERADO en plataformas digitales? (Ej.: estar conectado esperando clientes, escribir reseñas, escribir una propuesta, enviar facturas, etc.)**

Compensación y beneficios

1. **¿Cuánto dinero gana/ganaba al mes por los servicios que brinda a través de plataformas digitales?**
2. **¿Cuánto dinero gasta al mes brindando servicios a través de plataformas digitales?**
3. **Adicional al trabajo que realiza/realizaba a través de plataformas digitales, ¿Cuánto dinero gana al mes por otros empleos o trabajos realizados? (Coloque o si el trabajo de plataforma es o era su único ingreso)**

- 4. ¿Comparado con el año pasado, cómo cree que serán sus ingresos laborales por su trabajo en la plataforma este año?**
- a) Mucho menores
 - b) Menores
 - c) Iguales
 - d) Mayores
 - e) Mucho mayores
 - f) No aplica, este es mi primer año trabajando a través de plataformas digitales
 - g) No aplica, ya no trabajo a través de plataformas digitales
- 5. ¿Con qué frecuencia recibe/recibía sus pagos?**
- a) Diaria
 - b) Semanal
 - c) Quincenal
 - d) Mensual
 - e) Sin frecuencia definida
- 6. ¿Cuál es el medio por el que recibe/recibía sus pagos?**
- a) Depósito a cuenta bancaria
 - b) Depósito a cuenta de PayPal
 - c) Pago a través de Bitcoins u otras criptomonedas.
 - d) Efectivo
 - e) Cheque
- 7. ¿Le retienen/ retenían algún tipo de impuesto?**
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sé/ No estoy seguro
- 8. ¿Le retienen/ retenían algún tipo de comisión por los servicios que brinda a través de la plataforma?**
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sé/ No estoy seguro
- 9. ¿Su pago incluye/incluía incentivos por desempeño?**
- a) Siempre
 - b) Algunas veces
 - c) Nunca
 - d) No sé/ No estoy seguro

10. ¿Su pago es/era afectado por penalidades de la plataforma?

- a) Siempre
- b) Algunas veces
- c) Nunca
- d) No sé/ No estoy seguro

11. ¿Cuál de los siguientes beneficios le ofrece la plataforma con la que usted trabaja o trabajaba? (Escoja todas las que apliquen)

- a) Seguro de salud
- b) Seguro de vida
- c) Seguro de riesgos laborales
- d) Aporte a fondo de pensión/jubilación
- e) Capacitaciones
- f) Bonos de desempeño
- g) Bonos de navidad
- h) Licencias de maternidad
- i) Días libres pagados
- j) Pago adicional por trabajar horas extras
- k) Pago adicional por trabajar en días feriados
- l) Pago adicional por trabajo nocturno (De 9:00 P.M.-6:50 A.M.)
- m) Participación de los beneficios de la empresa
- n) Otros beneficios

12. ¿Usted es miembro de alguna asociación (club, cooperativa, sindicato, etc.) de los afiliados que trabajan en la plataforma digital en la que ofrece servicios?

- a) Sí
- b) Existe una asociación, pero no soy miembro
- c) No existe una asociación
- d) No sé si hay asociación

Desvinculación del trabajo de plataforma**1. ¿Cuál es proceso que la empresa utiliza para desvincular a los trabajadores de plataformas digitales?**


- a) Suspenden el usuario sin avisar con tiempo y/o sin dar justificación
- b) Suspenden el usuario, solo si se comprueba que el trabajador incumplió con sus funciones/contrato y avisando de esta decisión al menos 48 horas antes

- c) Suspenden el usuario, solo si se comprueba que el trabajador incumplió con sus funciones/contrato, pero sin avisar con suficiente tiempo (48 horas)
 - d) No sé/ No estoy seguro
- 2. ¿Existe alguna compensación al momento de despido/desvinculación de los trabajadores de plataformas digitales?**
- a) Solo se paga lo que le debe al trabajador hasta el momento
 - b) Le pagan lo que le deben hasta el momento + prestaciones laborales
 - c) Le pagan lo que le deben hasta el momento + alguna compensación diferente a prestaciones laborales
 - d) No sé/ No estoy seguro
- 3. ¿Cuál es el proceso para renunciar/desvincularse de su trabajo a través de plataformas digitales?**
- a) Tengo que eliminar la cuenta de la plataforma
 - b) No tengo que eliminar la cuenta, pero sí tengo que dejar de conectarme
 - c) Tengo que notificar a la empresa que no continuaré trabajando, y ellos me desvinculan
 - d) Otro proceso
 - e) No sé/ No estoy seguro
- 4. ¿Existe alguna penalidad por renunciar/desvincularse de su trabajo a través de plataformas digitales?**
- a) Sí, tengo que pagar una penalidad
 - b) Sí, tengo que esperar un tiempo para volver a trabajar en la misma plataforma
 - c) Sí, pierdo mi historial/usuario y tengo que empezar desde cero
 - d) Todas la anteriores
 - e) Ninguna penalidad
 - f) No sé/ No estoy seguro

Nivel de satisfacción con el trabajo

- 1. ¿Qué tan satisfecho está con las condiciones de trabajo que ofrece la plataforma digital con la que labora o laboraba?**
- a) Muy insatisfecho
 - b) Insatisfecho
 - c) Satisfecho
 - d) Muy Satisfecho
- 2. ¿Explique porque está satisfecho o insatisfecho?**

- 3. Si ya no trabaja a través de plataformas digitales, por favor indique la razón (Indique todas las que apliquen):**
- a) No ganaba suficiente dinero
 - b) No tenía beneficios adicionales (regalía, seguro médico, vacaciones, etc.)
 - c) El trabajo no me permitía adquirir experiencia en mi área profesional
 - d) No me permitían asociar en un sindicato de trabajadores
 - e) Mis competencias estaban por encima del trabajo realizado
 - f) Necesitaba una mayor estabilidad en mis ingresos
 - g) Era un trabajo agotador/ estresante
 - h) Era un trabajo peligroso/ afectaba mi salud
 - i) Recibía un trato inadecuado por parte de supervisores/compañía
 - j) Me sacaron de la plataforma
 - k) Otro motivo
- 4. Por favor indique cualquier sugerencia para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataforma en República Dominicana (Opcional).**



Las plataformas de trabajo digitales han supuesto beneficios y desafíos para el mercado de trabajo a nivel global. Los trabajadores de plataformas presentan características que combinan las de empleados asalariados y de profesionales independientes, lo que dificulta su clasificación y la aplicación de medidas para su protección social.

En este informe se analiza el estado de situación de los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana, con miras a identificar sus necesidades de protección social, así como posibles respuestas de políticas. A través de una metodología de investigación mixta que se apoyó en una encuesta a 123 trabajadores y entrevistas en profundidad a empresas de plataformas, se estudió el perfil sociodemográfico de los trabajadores y sus condiciones de trabajo, así como la garantía de derechos y la satisfacción laboral. Los resultados del análisis sugieren la existencia de cierto grado de subordinación laboral en el caso de los trabajadores de plataformas de convocatoria local. Sin embargo, estos no cuentan con las salvaguardas contempladas para este tipo de relación, lo que pone en evidencia la necesidad de revisar los marcos normativos vigentes.

