

Gig Economy, las plataformas digitales para el trabajo: ¿flexibilidad o precariedad laboral?

María Esther Baeza Flores,¹

maria_baeza93@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8724-4037>

Estudiante .

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Raymundo Márquez Amaro,

raymundo.marquez@upch.mx

<https://orcid.org/0000-0001-8822-5973>

Profesor Investigador

Universidad Popular de la Chontalpa,
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco,
Villahermosa, Tabasco, México.

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo identificar, desde el enfoque cualitativo, la influencia de la *Gig Economy* en la precariedad laboral mediante el análisis de su impacto psicosocial en el trabajador. El resultado se obtiene a partir de una revisión sistemática, bibliográfica y documental de fuentes oficiales relativas a las oportunidades que ofrece el trabajo de plataformas digitales donde se identificó que el trabajador logra autonomía y libertad profesional, pero también una situación de precariedad laboral al comparar este nuevo formato de relación laboral con el trabajo tradicional que establece condiciones laborales formales, prestaciones y remuneración de acuerdo con la ley vigente. Por lo tanto, se concluye que, esta nueva forma de trabajo ofrece la ventaja de actuar de manera autónoma y con libertad de decisiones; sin embargo, al carecer de condiciones laborales que den garantía de alguna prestación social, el trabajador queda en situación de inseguridad, incertidumbre y vulnerabilidad.

Palabras clave: *gig economy; plataformas digitales; precariedad laboral; flexibilidad laboral.*

¹ Autor Principal

Gig Economy, digital platforms for work: flexibility or job insecurity?

ABSTRACT

This article aims to identify, from a qualitative approach, the influence of the Gig Economy on labor precariousness by analyzing its psychosocial impact on the worker. The result is obtained from a systematic, bibliographic and documentary review of official sources related to the opportunities offered by the work of digital platforms where it was identified that the worker achieves autonomy and professional freedom, but also a situation of labor precariousness when comparing this new format of labor relationship with the traditional work that establishes formal working conditions, benefits and remuneration in accordance with the current law. Therefore, it is concluded that this new form of work offers the advantage of acting autonomously and with freedom of decision; however, lacking working conditions that guarantee some social benefits, the worker is left in a situation of insecurity, uncertainty and vulnerability.

***Keywords:** gig economy; digital platforms; labor precariousness; labor flexibility.*

Artículo recibido 15 abril 2023

Aceptado para publicación: 07 mayo 2023

INTRODUCCIÓN

La desigualdad y vulnerabilidad social que existe dentro de una misma sociedad hace cada vez más difícil que las personas puedan desarrollarse de manera competitiva dentro de la economía mexicana, porque la falta de oportunidades es un problema estructural que hace más grande la situación en la que viven los individuos, aun cuando cada quien vive una realidad diferente lo cierto es que la brecha que existen en una sociedad con una economía cambiante y las oportunidades para cubrir las necesidades básicas necesarias para la vida es determinante para el desarrollo.

El mercado laboral va cambiando conforme se va transforma y avanza una sociedad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s. f.) comparte el término “trabajo decente” y lo define como

“las aspiraciones de las personas durante su vida laboral significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”²

Además, se encuentra como un objetivo de desarrollo sostenible en la Agenda 2030 establecida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que busca promover el “crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” para el progreso con inclusión, mejora del estándar de vida, acceso al trabajo equitativo, protección de los derechos laborales, entornos seguros y sin riesgos. Sin embargo, en la realidad para las personas un trabajo significa aceptar cualquier empleo mientras paguen, no importan las condiciones, mientras tenga un ingreso constante para poder sustentar las necesidades vitales, es decir comida, agua, luz, vestimenta y vivienda.

Por lo anterior, es importante analizar las nuevas formas de empleo que se desarrollan en el contexto organizacional actual, donde se utiliza tecnología, internet de las cosas, flexibilidad laboral, big data, software, automatización, inteligencia artificial, digitalización, plataformas digitales o aplicaciones informáticas entre otras, las cuales se convierten en tendencias del mercado del trabajo.

²Organización Internacional del Trabajo, s. f., "Trabajo decente" sección.

En este sentido, las aplicaciones informáticas como las de entrega a domicilio, transporte de pasajeros, nómadas digitales o teletrabajo, funcionan tanto como empleo exclusivo, alternativo o complementario para algunas personas y como mecanismo de interacción de la relación entre el cliente y trabajador; sin embargo, no tienen definido el estatus, ni las condiciones laborales o los riesgos de trabajo a los que se pueden enfrentar los trabajadores en este tipo de empleo; es decir, el trabajador no cuentan con servicio de seguridad social o prestaciones de ley. Por lo tanto, el tipo de trabajo en estudio brinda autonomía significativa para la persona que desempeña este empleo, pero contribuye en una situación de precariedad laboral, según el concepto de “trabajo decente” (OIT, 2021) al no definir las condiciones de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, este trabajo investigativo se basa en la revisión de diferentes documentos sobre la temática en cuestión, de éstos se toman las aportaciones de los estudiosos en la materia relacionadas con la influencia psicosocial de la Gig Economy en los trabajadores; finalmente, mediante un ejercicio reflexivo se elaboran conjeturas pertinentes sobre el impacto de esta nueva forma de trabajo y sus relaciones laborales en las personas que desempeñan este empleo.

DESARROLLO

Las nuevas alternativas de empleo o nuevas formas de relación laboral en una economía compartida pertenecen a la *Gig Economy*, de acuerdo con Bonhomme et al. (2020), son “aplicaciones digitales, que con su infraestructura tecnológica y algorítmica juntan la oferta con la demanda”, esto lleva a una relación diferente entre cliente y vendedor que tiene ventajas y desventajas, por una parte posibilita una flexibilidad de espacio y tiempo, así como el desarrollo de la autonomía laboral, pero por otra parte tiende a precarizar la relación de trabajo segura, equitativa y estable que genera ambientes de incertidumbre.

Para Galán y Zúñiga (2021), el trabajo de plataformas digitales surge como una opción para buscar ingresos mínimos o adicionales. Esto crea cambios en las formas y organización de empleos, por lo que esta innovación abrió nuevos tipos de negocios que suelen llamarse “economía colaborativa”, “economía crowdsourcing”, “economía de plataformas” o “economía digital bajo demanda”, caracterizadas mayormente por la actividad económica que se realiza a través de las plataformas o

aplicaciones digitales en las cuales se disponen actividades o trabajos específicos. Tabares-Ocampo et al. (2022), mencionan que este tipo de economía son modalidades de empleo en la que los trabajadores se les pueden denominar “*freelances* o autónomos”, ya que, llevan a cabo ciertos trabajos o tareas laborales con un tiempo o duración determinado con la organización o persona que le contrate. Sin embargo, la OIT (2021) asegura que las plataformas digitales han hecho que el acceso a ciertos productos sea cada vez más fácil y rápido.

Según Bonhomme y colaboradores (2020), las plataformas digitales dan la libertad de horario, ayudan a complementar los ingresos de una manera más fácil, rápida y autónoma; sus procesos de selección de personal no son rigurosos, no hay una necesidad específica de especialización, solo se necesita tener tiempo, un teléfono y “*ganar*” para trabajar.

Por otra parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2018) alude que las plataformas digitales están diversificadas porque se manejan en diferentes industrias, y que para cada una tienen desarrollada diferentes formas de aplicación y estructura dependiendo del modelo de negocio en el que se encuentren. De acuerdo con Srnicek (2016), como se citó en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018), las plataformas digitales son infraestructuras que posibilitan la interacción de dos o más grupos; por lo tanto, se posicionan como intermediarios que reúnen a diferentes usuarios: clientes, anunciantes, prestadores de servicios, productores, proveedores y hasta objetos físicos.

La contra parte, de las plataformas digitales, es su contribución a la precariedad laboral ya que existe incertidumbre laboral y los riesgos psicosociales son importantes, esto requiere ser analizado y buscar las condiciones de trabajo mínimas para hacer frente a la precariedad laboral en la Gig Economy puesto que al brindar espacios y roles de trabajo que generan ingresos son formas alternativas de empleo que adquieren fuerza en el actual mercado laboral (Bonhomme et al., 2020).

Por esta razón, Bedoya y Peláez (2021) señalan que la transformación de los espacios laborales se ha dado constantemente a lo largo del tiempo, a raíz de esos cambios se han incrementado formas de trabajo con precariedad laboral, ya que las condiciones de empleo están segmentadas en prestaciones individualizadas, promueven la individualización del trabajo y sus relaciones, se desestabilizan los colectivos, y las tareas son fragmentadas que generan inseguridad, inestabilidad y vulnerabilidad; no

hay opciones para un desarrollo profesional, además las leyes y políticas laborales aún no se plantean concretamente estos fenómenos organizacionales derivados de las nuevas formas del trabajo de plataformas digitales.

Algunas características de este nuevo modelo de negocios son la independencia para actuar, no es necesaria una dirección estratégica, ni supervisión del trabajo, la selección de nuevos colaboradores se realizan desde la plataforma digital o en la aplicación informática, así como la finalización de una relación laboral y las evaluaciones al cliente sobre el servicio; la operación es de acuerdo a una economía de escala que se basa primordialmente en una cantidad máxima de usuarios y prestadores de servicios donde no es necesaria la contratación de trabajadores que sean propios de una empresa, lo cual de acuerdo con Todolí (2017), da como resultado que los usuarios clientes siempre tengan al alcance, mediante la plataforma digital, la disposición de un prestador de servicios.

Da Silva y Núñez (2021), plantean que la economía en un plano digital y tecnológico es un desafío ya que maneja una gran cantidad de datos, es dinámico al manejar varias transacciones, una infraestructura sofisticada, con alta interacción entre grupos diversos en un “ecosistema digital”³, no tiene la necesidad de un espacio físico determinado para operar; en otras palabras, las personas, plataformas y empresas pueden ofrecer o contratar servicios; intercambian, consumen y, a veces, crean en conjunto algo de valor, es decir, el valor puede crearse, cambiarse, intercambiarse y consumirse de diversas formas, lugares y etapas de la interacción; es un campo de trabajo diverso y complejo.

El crecimiento exponencial de este tipo de trabajos, a través de los nuevos modelos de negocios citados anteriormente, propicia que cada vez más personas empleen su tiempo para estas actividades económicas; así mismo, la flexibilidad laboral junto con la tecnología han contribuido para que esto suceda, por lo que las plataformas digitales son una nueva fuente de empleos incluso para quienes se quedan desempleados; Aguirre (2020) señala que, esos tipos de trabajo ayudaron a varias personas durante la recesión generada por la pandemia, aunque corrieron el riesgo de contagiarse.

³ De acuerdo con Katz (2015) “el concepto de ecosistema digital define un nuevo contexto industrial y de impacto económico y social resultante de la adopción masiva de tecnologías digitales de información y comunicación. El estudio del ecosistema digital involucra tres dimensiones: nuevos modos de producción de información y contenidos, diferentes comportamientos sociales relativos al uso y consumo de bienes, y un impacto económico y social más importante que el de tecnologías de información y comunicación consideradas de manera aislada”

Por otra parte, de acuerdo con Madero-Gómez y colaboradores (2021), la flexibilidad laboral de ese nuevo tipo de empleo fue pensada para brindar horarios cómodos, facilidad para cambiar el lugar donde se realiza la actividad laboral, posibilidad para el desarrollo de proyectos en sitios abiertos y un esquema de pagos flexibles que, de alguna forma, requieren una estrategia de organización. Según Gómez (2022), esta forma de organización del trabajo basada en las plataformas digitales genera menos costos de contratación y de producción, pero debilita la seguridad económica, las garantías de prestaciones y contratos formales, así como las condiciones laborales.

Por lo tanto, éstos espacios de trabajo modernos, han generado una falta de condiciones dignas, creando riesgos tanto para la salud física, mental y psicosocial de las personas que participan en ellos, lo cual contribuye en la precariedad laboral; como mencionan Bedoya y Peláez (2021), se conduce a la precarización laboral cuando se promueven condiciones que generan inestabilidad, inseguridad, riesgos, ausencia en la protección del trabajador o cuando se carece de reglas en un trabajo, de la noción del tiempo, del espacio físico- geográfico adecuado o políticas actualizadas.

Aguirre (2020) recupera que la flexibilidad, la digitalización de las tareas, la optimización de las tecnologías de geolocalización, los teléfonos inteligentes, el rápido crecimiento de las plataformas, la idea de ser “dueños de su propio tiempo para ser trabajadores autónomos” y la situación de desempleo, es una combinación que influye significativamente en la decisión de varias personas para participar en estos empleos aun cuando las condiciones del trabajo tiendan a la precariedad laboral.

Actualmente la situación que se vive en los empleos de la Gig Economy, es un reto en materia de regulación en las responsabilidades que tienen estas organizaciones; Aguirre (2020), menciona que las entidades reguladoras de las condiciones laborales pueden acceder a las bases de datos de las organizaciones bajo esta modalidad de empleo, para conocer información básica que permita establecer las normas necesarias o el reconocimiento de una relación laboral y dignificación de este tipo de trabajo; sin embargo, el que llamar “dueños de su propio tiempo”, “trabajadores por cuenta propia”, “colaboradores”, “socios” o “asociados” adquiere hegemonía en el campo del trabajo y se desvía la atención al reconocimiento de los derechos y las condiciones laborales dignas. Por lo tanto, según el autor, es importantes dar pasos en materia de regulaciones laborales, responsabilidades, y sensibilizar a la comunidad usuaria para contratar aquellos servicios que demuestren mejor prácticas laborales.

Aguirre (2020), complementa al señalar la necesidad de construir mejores marcos normativos, más justos para ambas partes porque este modelo de negocio ya es algo que no se ira, la economía digital no se detendrá, permanecerá, subsistirá y como todo tendrá que regularse puesto que en ella se dan actividades humanas remuneradas. Por su parte, Todolí (2017) menciona que el derecho humano al trabajo se enfrenta a un desafío mayor, la regulación de una realidad que es muy diferente de la que había cuando fue creado. La digitalización, la automatización, el internet y la tecnología está cambiando la organización en las empresas, de forma que un “trabajador subordinado” es menos necesario.

Hay algunos aspectos que, desde el orden jurídico, estas nuevas formas de empleo deben ser analizados, por ejemplo el concepto tradicional de trabajador subordinado sigue amparando esta nueva forma de trabajar y la ampliación del derecho al trabajo; de acuerdo a Todolí (2017) es cierto que el trabajador a través de una plataforma digital donde presta servicios puede elegir cuando trabajar, el horario donde estará en servicio, es decir, tiene una jornada abierta y cierta autonomía para elegir como desempeñarse, no está exento del apego a ciertas instrucciones, lineamientos, normas o recomendaciones que la misma plataforma digital requiera para seguir en operación y, además, debe aceptar los términos y condiciones para continuar percibiendo un ingreso, es decir seguir trabajando. (Todolí, 2017)

El mismo autor, señala la importancia de una regulación de los gastos del trabajador al prestar su servicio ya que la empresa no les ayuda en nada al respecto, administrativamente, son considerados como un recurso más para lograr los fines del negocio; entonces el trabajador además de aportar su mano de obra también aporta bienes tales como: teléfono, vehículo, computadora, internet, entre otras, para el servicio que presta, los cuales no son retribuidos por la administración de este tipo de empleos.

Por otra parte, Pérez (2021) indica la necesidad de diferenciar las nomenclaturas que se dan al trabajador, tales como: el trabajador por cuenta ajena, por cuenta propia, autónomo económicamente dependiente o reciente, y darles un rol específico dentro de este campo laboral y evitar confusiones; de igual forma, es conveniente analizar los términos y condiciones que las plataformas digitales manejan ya que, los interesados en este tipo de trabajos, deben aceptarlas para su alta y poder desempeñarse para tener ingresos, pero la organización o administración queda libre de responsabilidades legales, por ejemplo, en caso de accidentes o delitos los trabajadores son quienes asumen la responsabilidad y deben solventar los gastos que originan.

Según Todolí (2017), el uso de la palabra “socios” en estas plataformas digitales hace invisibles o ausentes los derechos laborales, pues tiene una connotación diferente a la de empleado o trabajador donde por ser considerados socios del negocio olvidan la responsabilidad compartida en el servicio que se presta; por ejemplo, existen casos donde algunos repartidores fueron atropellados y al no entregar o cumplir el servicio de entrega, son inhabilitados en la plataforma digital y, por lo tanto, quedan desempleados de manera inmediata.

Finalmente, una aportación representativa del tema en cuestión es de Fernández (2021) al señalar lo siguiente:

“la incorporación de la tecnología en el entorno laboral ha introducido cambios en la organización, la gestión y el control de las prestaciones de servicios, que pueden afectar a la salud de las personas trabajadoras. En el caso del trabajo a demanda a través de plataformas informáticas, el lugar y tiempo de trabajo, la precariedad de las condiciones de trabajo, la inseguridad, la forma de organización y control del trabajo han propiciado la aparición de riesgos psicosociales. El estrés y el acoso tecnológico menoscaban la salud de los trabajadores y merman su rendimiento. Urge la reformulación de actuaciones en materia de salud laboral que garanticen un uso adecuado de las nuevas tecnologías” (Fernández, 2021:167).

CONCLUSIÓN

La Gig Economy y sus formas de empleo integran la economía digital o economía de las plataformas, las cuales son diversas. Por lo tanto, es importante que la reflexión desde los nuevos espacios laborales que se generan, así como su impacto y la necesidad de una regulación laboral con el fin de garantizar condiciones laborales básicas para el bienestar laboral que atienda los riesgos psicosociales que demanda la sociedad y que permita el desarrollo de las personas de la mano con el desarrollo de las tecnologías y la innovación que detonan alternativas diversas de empleos.

Es importante hacer valer la perspectiva de inclusión, equidad y respeto a los derechos de las personas para tener acceso a un trabajo digno y la calidad de vida necesaria para la vida en sociedad, donde fortalezcan la autonomía y libertad, pero se desarrollen la seguridad, el equilibrio y la constancia en las

relaciones laborales que permitan una identidad con la actividad laboral, la participación en el proceso y la satisfacción del cliente que van perdiendo valor en el servicio que se ofrece.

Actualmente, el trabajo en las plataformas digitales crece y se fortalece, máxime a partir de la crisis sanitaria de los últimos tiempos, porque se percibe cada vez más la necesidad de una autonomía laboral o una actividad económica que sea flexible y brinde ganancias rápidas; sin embargo, hay que analizar la forma como, estos empleos, contribuyen a la inestabilidad laboral, la falta de garantía en las condiciones laborales, el deterioro o desgaste en los trabajadores o, de manera integral, en la vulnerabilidad de la persona en ese entorno laboral.

En definitiva, el empleo de las plataformas digitales genera beneficios con cierta tendencia a lo económico, pero también afecta el bienestar del individuo en otras dimensiones del desarrollo humano: física, mental, emocional y socialmente, con la probabilidad de incrementarse a medida que se diversifiquen las modalidades de este tipo de trabajo y aumente la población que participa en este campo de trabajo: por lo tanto, es inminente la necesidad de analizar y llegar al establecimiento de una regulación laboral en esta modernidad del trabajo.

REFERENCIAS

- Aguirre, R. (2020). *Gig Economy: precariedad laboral y traslado de riesgos*. Heinrich-Böll-Stiftung - Ciudad de México | México y el Caribe. Recuperado de: <https://mx.boell.org/es/2020/11/11/gig-economy-precariedad-laboral-y-traslado-de-riesgos>
- Bedoya, C., y Peláez, J. D. (2021). Los trabajos en la Gig Economy: una mirada desde la precarización laboral. *Revista Lumen Gentium*, 5(1), 84-99. doi.org/10.52525/lg.v5n1a6
- Bonhomme, M., Arriagada, A., y Ibañez, F. (2020). La otra primera línea: COVID-19 y trabajadores de plataformas digitales. *Columna CIPER Académico*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/340418163_Columna_CIPER_Academico_La_otra_primera_linea_COVID-19_y_trabajadores_de_plataformas_digitales
- Da Silva, F., y Núñez, G. (2021). *La era de las plataformas digitales y el desarrollo de los mercados de datos en un contexto de libre competencia*. Comisión Económica para América Latina y el

- Caribe (CEPAL), Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/173). Recuperado de:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47540/1/S2100764_es.pdf
- Fernández, M. (2021). Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 156, 167-186. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7929291>
- Galán, J. I., y Zúñiga, J. Á. (2021). Gig Economy: ¿el inicio de una nueva era en la gestión de los recursos humanos? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 463, 167-197.
doi.org/10.51302/rtss.2021.2486
- Gómez, G. (2022). *Flexibilidad laboral, precarización, falta de reconocimiento: el diario vivir y la condición laboral de los rappidenderos*. [trabajo de grado]. Universidad externada de Colombia facultad de ciencias sociales y humanas trabajo social. Recuperado de:
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/49082248-219e-42a4-8e77-af176c274acf/content>
- Katz, R. (2015). *El ecosistema y la economía digital en América Latina*. Fundación Telefónica. Recuperado de: [ecosistema_digital_AL.pdf](#) (cepal.org)
- Madero-Gómez, S., Ortiz-Mendoza, O. E., y Guerra-Leal, E. M. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *CienciaUAT*, 122-134.
doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2018). *Plataformas digitales y competencia en México*. OCDE. Recuperado de: <https://www.oecd.org/daf/competition/esp-plataformas-digitales-y-competencia-en-mexico.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Trabajo decente. Recuperado de:
<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

- Pérez, J. (2021). *El futuro de las relaciones laborales con el crecimiento de la Gig Economy*. Universidad Pontificia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11531/49463>.
- Srnicek, N. (2016) *Platform Capitalism*, Polity Press.
- Tabares-Ocampo, L. M., Rosero-González, S., y Arellano-Guerrero, A. E. (2022). Las plataformas digitales y los impactos en los trabajos contingentes de la economía de concertos. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 115-125. doi.org/10.15649/2346030x.2392
- Todoí, A. (2017). La regulación especial del trabajo en la Gig Economy. *Redes.Com: Revista de Estudios Para El Desarrollo Social de La Comunicación*, 15, 68-97. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6324641>