



Los trabajos en la Gig Economy: una mirada desde la precarización laboral¹

Works in the Gig Economy: a look from work precarization

pp. 84-99

CRISTIAN BEDOYA-DORADO²

JUAN DAVID PELÁEZ-LEÓN³

REC: 9/12/2020

ACEP: 16/04/2021

Resumen

Diversos países a nivel mundial han visto un crecimiento exponencial en el número de trabajos independientes o autónomos no estándar a través de plataformas digitales. La literatura académica reconoce que este tipo de actividades se circunscriben en el marco de la Gig Economy o economía independiente, la cual desdibuja las reglas de los trabajos tradicionales, y evidencia nuevos modelos de negocios mediados por la revolución tecnológica. En el presente artículo se analizan las características de los trabajos que se desarrollan en el marco de la Gig Economy. El análisis

se realizó desde una lectura de la precarización laboral a partir de los aportes teóricos que se han desarrollado en los debates de los cambios contemporáneos del mundo del trabajo y las organizaciones. Se concluye que este tipo de economías promueven el trabajo precario y plantean diferentes retos para la gestión de recursos humanos y los gobiernos en materia de legislación laboral.

Palabras clave: Gig economy, trabajo, precarización, flexibilidad, gestión de recursos humanos.

1. El presente artículo se deriva del proyecto de investigación titulado “Nuevos trabajos, nuevos trabajadores: el contexto de la *Gig Economy* y sus implicaciones para las prácticas de recursos humanos en Colombia”, financiado por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, en convenio con la Universidad del Valle.
2. Magíster en Psicología. Docente Investigador, Grupo de investigación interdisciplinario en Conocimiento Organizacional (GICO) de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Correo electrónico: cbedoya@unicatolica.edu.co - Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9609-0319>
3. Doctor en Ciencias de la Empresa. Docente, Grupo Humanismo y Gestión de la Universidad del Valle. Correo electrónico: juan.d.pelaez@correounivalle.edu.co - Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8122-9920>

Abstract

Several countries worldwide have seen exponential growth in non-standard freelance or freelance jobs through digital platforms. The academic literature recognizes that these activities are circumscribed within the Gig economy framework or independent economy, which blurs the rules of traditional jobs and shows new business models mediated by the technological revolution. This article analyzes the characteristics of the jobs carried out within the framework of the Gig Economy. The analysis was carried out from a reading of work precarization based on the theoretical contributions that have been developed in the debates of contemporary changes in the world of work and organizations. It is concluded that these types of economies promote precarious work and pose different challenges for human resource management and governments in terms of labor legislation.

Keywords: Gig economy, job, precariousness, flexibility, human resources management.

Introducción

En los últimos años, distintas investigaciones han centrado su atención en la emergencia de nuevas formas de trabajo y en la transformación de trabajos tradicionales que se desarrollan en la llamada Gig Economy (Ashford et al., 2018; de Stefano, 2016; Kirven, 2018; Todolí-Signes, 2017). Este término se ha utilizado para referirse al mercado laboral caracterizado por la contratación de trabajadores independientes a través de plataformas

digitales (Woodcock y Graham, 2020). A su vez, estas características dan cuenta de la nueva ola del mundo de los negocios⁴, en donde las plataformas constituyen espacios digitales que posibilitan las interacciones entre productores y consumidores conectados.

Los trabajos que se realizan en la Gig Economy son de corto plazo, flexibles e independientes, y mediados por las plataformas digitales, en especial, las aplicaciones (app). De acuerdo con algunos debates académicos, este tipo de trabajos desdibujan las reglas de los trabajos tradicionales o estándar, así como las nociones de tiempo y espacio físico-geográfico, e incluye modalidades de trabajo consideradas como "una fuerza de trabajo alternativa" (Aloisi, 2016; Berg et al., 2018; Cornelissen y Cholakova, 2019; Deloitte, 2020; Méda, 2019; Schmidt, 2017; Woodcock y Graham, 2020).

Si bien los debates sobre el contexto contemporáneo del mundo del trabajo y las organizaciones⁵ han dado cuenta de la emergencia y proliferación de trabajos atípicos, inestables, informales, subcontratados, vulnerables, riesgosos, no estructurados, no estándar, no decentes, parciales, y temporales (Antunes, 2001; de la Garza, 2009), los trabajos de la Gig Economy evidencian nuevas interacciones de las relaciones de poder a través de las plataformas digitales y un crecimiento significativo en países de todo el mundo (Berg et al., 2018; Deloitte, 2020; Digital Future Society, 2019; Ozimek, 2020; World Economic Forum, 2020), que amenazan con

4. Considerada como la Cuarta Revolución o Industria 4.0, se caracteriza por ser un contexto de interconectividad industrial para crear redes de valor a través de plataformas digitales. Estas combinan consumidores, proveedores y socios en una sola plataforma que permite generar valores para todos los grupos de interés, por lo que han transformado radicalmente los negocios tradicionales, ofreciendo innovación en los modelos de gestión.
5. Asociados al análisis de los modelos de producción como el toyotismo y el posfordismo que caracterizan el mercado laboral, lo que ha implicado la flexibilidad laboral y trabajos flexibles, que traen como consecuencia el debilitamiento de los derechos colectivos, la reducción de la seguridad social y de los salarios.

reemplazar los modelos tradicionales de trabajo (Méda, 2019; Nerinckx, 2016).

De acuerdo con el estudio de Ozimek (2020), en los Estados Unidos el 35 % de los ciudadanos trabajan de manera independiente (*freelance*), el número de estos trabajadores ha aumentado en cuatro millones desde el 2014 hasta el 2019. Según este estudio, los ingresos generados en estas actividades aportan casi el 5 % del PIB de dicho país. Por otra parte, el informe de Deloitte (2020) señala que para el 2027, la fuerza de trabajo alternativa de trabajadores independientes o "trabajadores *gig*" se espera que sea la mayor parte de la fuerza de trabajo norteamericana. Si77 bien se reconoce un crecimiento significativo en los países de América Latina y el Caribe, no existen datos actualizados que permitan una cuantificación del fenómeno.

86

ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

La emergencia y configuración de este tipo de trabajos y su significativo incremento en la mayoría de los países del mundo ha sido considerado como una de las transformaciones más importantes del mundo del trabajo (Berg et al., 2018). Desde el 2015, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha venido realizando estudios sobre los trabajos de la Gig Economy, especialmente los de las economías de plataformas, con el objetivo de identificar y comprender los efectos que esta forma de trabajo tiene sobre los trabajadores y el empleo en sí mismo (OIT, 2016, 2018).

La expansión de la digitalización y sus actividades económicas han empezado a transformar las modalidades de trabajo (Méda, 2019), ya que las plataformas digitales, al posibilitar la conexión de la oferta con la demanda de servicios, han contribuido a segmentar el trabajo en prestaciones individualizadas, tareas fragmentadas, que desestabilizan los colectivos y promueven la individualización de las relaciones de trabajo. Para algunos

autores, este fenómeno conduce a la precarización, el cual promueve condiciones de inseguridad e inestabilidad y evidencia la ausencia de cobertura y protección social de los trabajadores, aunado con leyes y políticas laborales desactualizadas a las que se les escapa este fenómeno (Aloisi, 2016; Graham et al., 2017; MacDonald y Giazitzoglu, 2019; Méda, 2019; Nerinckx, 2016; Webster, 2016).

Considerando lo anterior, el objetivo del presente artículo es analizar las características de los trabajos de la Gig Economy desde una mirada de la precarización laboral. El presente artículo es de tipo reflexión y se estructura en tres apartados: primero, se describe qué es la Gig Economy y se presenta una clasificación y explicación de las diferentes modalidades de trabajo que se desarrollan en el marco de esta economía; seguido, se analiza y se discute por qué los trabajos de la Gig Economy constituyen formas fáciles y ágiles para ingresar al trabajo, pero bajo condiciones de precariedad laboral; y, finalmente, se exponen las conclusiones y se presentan las implicaciones para el campo de la administración y las organizaciones, en especial la función de los recursos humanos.

La Gig Economy y los trabajos

El término Gig Economy ha sido utilizado para definir la transformación económica de diferentes sectores, generalmente caracterizados por el desarrollo de trabajos a corto plazo, temporales, inestables, fragmentados, precarios e impredecibles, y en los que se depende del buen desempeño y una buena reputación para acceder a ellos (Ashford et al., 2018; de Stefano, 2016; Kirven, 2018; Todolí-Signes, 2017; Woodcock y Graham, 2020). Esto significa que los trabajadores pasan menos tiempo en un mismo trabajo, y por ello, deben realizar más trabajos al mismo tiempo, lo que se traduce en mayor

inestabilidad en sus ingresos (Woodcock y Graham, 2020).

Para estos autores el término *Gig Economy* se usa para referirse a los mercados laborales que se caracterizan por la contratación independiente que ocurre a través de y en las plataformas digitales. Según estos autores, el tipo de trabajos que se ofrece en este contexto son contingentes o situacionales; es decir, trabajos eventuales y no permanentes con poca o nula seguridad laboral. Los horarios son variables, el pago se realiza a destajo, y se presenta una ausencia de opciones para el desarrollo profesional. Estas características han llevado a situar este tipo de trabajos como “contratos independientes”, “trabajos autónomos” o “trabajos temporales”.

Kirven (2018) señala que la *Gig Economy* se ha referenciado con otros nombres como *Sharing Economy* (economía compartida) y *On-Demand Economy* (economía bajo demanda). A partir de estos términos se han definido dos tipos de relaciones de trabajo: por una parte, trabajos colaborativos⁶, que involucran aquellos en donde un empleador fragmenta un proyecto en “microtareas” que puede tomar tan solo minutos completarlas y pagar valores mínimos por ello. Estos trabajos no requieren algún tipo de contacto y se realizan en el aislamiento. Por otra parte se encuentran los trabajos bajo demanda, que involucran servicios como el transporte, las entregas, la limpieza y la reparación de distintas necesidades de los hogares, y que usualmente son comprados y vendidos a través de aplicaciones de teléfonos inteligentes.

Woodcock y Graham (2020) clasifican los trabajos de esta economía en: trabajos en la

nube⁷, como aquellos trabajos independientes en línea y tareas digitales que se completan de manera remota, por lo que no dependen de un mismo espacio geográfico; y los trabajos bajo demanda, que requieren que el trabajador se encuentre en el lugar geográfico para completar la tarea.

Si bien la *Gig Economy* se ha presentado en una amplia gama de trabajos, las investigaciones más recientes se han concentrado en las plataformas digitales, las cuales constituyen la base digital sobre la cual se construyen las empresas y proporcionan un espacio para reunir la oferta y la demanda de mano de obra (trabajos), incluyendo la plataforma o la aplicación (app), la infraestructura digital y los algoritmos para gestionar el trabajo (Srnicek, 2017; Woodcock y Graham, 2020).

De acuerdo con Srnicek (2017), las plataformas son un nuevo tipo de empresa que se caracteriza por ofrecer la infraestructura para intermediar entre diferentes grupos de usuarios, mostrando las tendencias monopólicas impulsadas por efectos de red, por emplear subsidios cruzados para atraer a diferentes grupos de usuarios y por haber diseñado una arquitectura central que gobierna dichas posibilidades de interacción.

En el mundo entero las plataformas se han convertido en un elemento central de casi todas las actividades sociales, por lo que estas median muchas de las actividades económicas bajo los modelos de la *Gig Economy*. Este tipo de modelos se caracterizan por la poca complejidad en los requisitos de ingreso para trabajadores, y buscan reclutar deliberadamente una gran cantidad de trabajadores, tantos como sea posible, de modo que se

6. Este tipo de trabajos o de relaciones de trabajo se han etiquetado como *Crowdsourcing* o *Crowd Work*.

7. En la literatura se referencia como *Cloudwork* o *Cloud Work*.

disponga de un exceso de oferta de mano de obra para garantizar el suministro de trabajos a pedido para los usuarios de las plataformas (Schmidt, 2017; Srnicek, 2017; Woodcock y Graham, 2020).

Los trabajos que se promocionan en esta economía evidencian un fuerte componente de flexibilidad para los trabajadores, y empleadores, que contrastan con la naturaleza a veces estricta, rígida y sofocante que pueden tener los trabajos tradicionales o típicos. En este contexto, los trabajadores tienen el potencial de decidir cuándo, cómo, dónde y para quién trabajar, lo que antes era más difícil de conseguir en otras economías; los empleadores deciden cómo y cuándo contratar trabajadores; y los clientes pueden aprovechar los beneficios de la flexibilidad solicitando servicios y productos de manera ágil, fácil y cómoda, como recibir alimentos, contratar especialistas o pedir servicios de transporte (Woodcock y Graham, 2020).

La proliferación de las plataformas digitales da cuenta de un nuevo capitalismo: el capitalismo de plataforma (Srnicek, 2017), en el cual se desarrolla una economía de plataforma caracterizada por mercados en línea que involucran al proveedor de la plataforma (intermediario) y a las partes que ofrecen y demandan. El papel de intermediario del proveedor le permite transferir la mayoría de los costos, riesgos y responsabilidades a las otras partes, por lo que este no asume ni los costos de mano de obra, ni de los medios de producción. El proveedor de la plataforma ofrece un servicio completamente virtual, con la posibilidad de crecer exponencialmente, sin incurrir en costes de producción que también crecen proporcionalmente (Schmidt, 2017).

El proveedor de la plataforma también logra ser el único que tiene acceso completo y control sobre los datos, los procesos y las

reglas de la plataforma. La arquitectura de software particular de la plataforma digital provoca una asimetría de información sistémica y, a través de ella, una asimetría de poder. Impulsada por el capital de riesgo y los efectos de red, la economía de plataformas tiende a fomentar la aparición de monopolios al menos de oligarquías (Schmidt, 2017). Esta arquitectura también posibilita la interacción entre diferentes actores, que, según Schmidt (2017), dan cuenta de las caras o partes de la plataforma y que sitúan al menos tres grupos de interesados: los ofertantes, los consumidores y los propietarios de las plataformas.

En la literatura existen diferentes clasificaciones de los trabajos que se desarrollan en la Gig Economy. Duggan et al. (2020) advierten que en este tipo de clasificaciones es importante distinguir entre "empleo" y "trabajo". Según estos autores, en el empleo las organizaciones tienen control directivo y existen relaciones laborales tradicionales, mientras que en los trabajos de contrato la organización carece de control directivo y las relaciones laborales tradicionales no existen o podrían ser complejas y fragmentadas. Es en el marco de esta última característica que se desarrollan los trabajos de la Gig Economy, que son clasificados por Duggan et al. (2020) en: *Trabajos de plataformas capitales* (plataformas utilizada por individuos para vender productos o alquilar activos), *Trabajos colectivos* (plataformas digitales de mediación de trabajo donde el trabajo es subcontratado de una multitud de personas geográficamente dispersas), y *Trabajos de aplicaciones* (plataformas que ofrecen servicios que son desplegadas por trabajadores bajo demanda, donde los algoritmos controlan y median el trabajo).

Schmidt (2017) propone una taxonomía de los trabajos en la Gig Economy más amplia, donde distingue diferentes tipos de trabajos:

1) los trabajos en la nube o *Cloud Work*, como aquellos trabajos que se basan en una localización geográfica y se pueden realizar de manera remota a través de Internet; 2) los trabajos colectivos o *Crowd Work*, como aquellos trabajos donde la tarea no se asigna a un individuo específico sino a un grupo indefinido de personas en línea; 3) los trabajos colectivos de microtareas o *Microtasking Crowd Work*, como aquellos trabajos donde las tareas son subdivididas en unidades más pequeñas para que sean realizadas por un grupo de trabajadores; 4) los trabajos colectivos basados en concursos o *Contest-Based Crowd Work*, como aquellos trabajos donde las tareas no se pueden subdividir sino que se resuelven de manera redundante por una cantidad de individuos, a quienes se les paga por el resultado; y 5) los trabajos *gig* o bajo demanda, como aquellos trabajos en donde las tareas tienen que ser realizadas en un lugar y hora determinada, por una persona específica (responsable de la tarea).

Según este autor, este tipo de servicios que se basan en la ubicación se diferencian de los otros tipos de trabajo por el número de personas necesariamente involucradas y por el grado de oportunidades y riesgos que implican para el trabajador contratista o independiente.

A partir de esta taxonomía, Schmidt (2017) clasifica el trabajo de las plataformas digitales en seis tipos:

- Trabajos en la nube (basados en la web):
 - Mercados de *freelance*
 - Trabajos colectivos de microtareas
 - Trabajo colectivo creativo basado en concursos
- Trabajos *gig* (basados en la localización):
 - Alojamiento

- Transporte y servicios de entrega (*delivery*)
- Servicios domésticos y personales

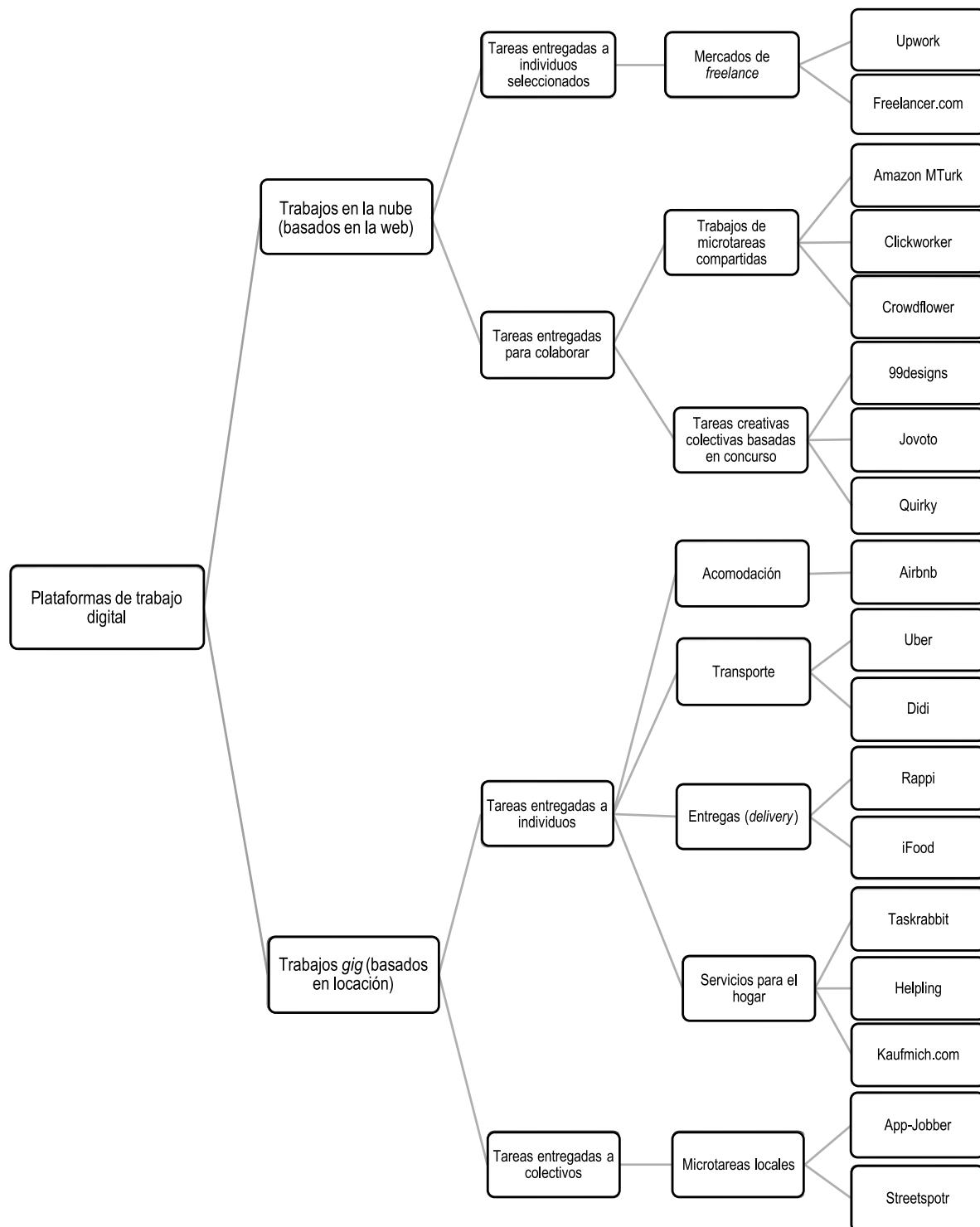
En la Figura 1 se presentan ejemplos de este tipo de trabajos según su taxonomía y las empresas dueñas de las plataformas.

De acuerdo con Schmidt (2017), en estas formas de trabajo se presentan diferentes desafíos en materia de política y regulación que abarcan asuntos tales como la privacidad, protección de datos, leyes laborales, salarios justos y los mecanismos de la gestión de algoritmos (*algorithmic management*) que permiten procesos de autocalificación y seguimiento automatizado de contratistas independientes. En el caso de las plataformas laborales digitales que ofrecen servicios que no se vinculan con una localización específica y se desarrollan en la nube (*Cloud Work*), los trabajos son complejos de regular porque no existe claridad sobre los mecanismos legales nacionales que los regulan y mucho menos los mecanismos que se aplican para cada una de las partes que conforman las actividades de trabajo cuando residen en países diferentes.

A diferencia de los trabajos en la nube, las plataformas de trabajo basados en la localización (*Gig Work*) afectan en mayor porcentaje la fuerza laboral, porque está a merced de riesgos de accidentes de trabajo. Lo anterior ha suscitado el debate sobre la indemnización de este tipo de accidentes y los seguros que se requieren. Así mismo, los trabajos basados en la localización recopilan muchos más datos confidenciales de los trabajadores, quienes al igual que los clientes son monitoreados y rastreados por las aplicaciones a través de sus teléfonos inteligentes. Por operar en lugares específicos, estas aplicaciones son mucho más visibles que las basadas en la nube y se articulan con los marcos legales locales (Schmidt, 2017).

Figura 1.

Taxonomía de trabajos en plataformas y ejemplos de compañías.



Fuente: Adaptado de Schmidt (2017).

Trabajo “sí hay”, pero precarización también

Los modelos de negocio de las plataformas digitales han transformado diferentes arenas de la sociedad y el comercio (p. ej., minorista de bienes, servicios de música, aplicaciones de cita, transporte, turismo, educación, etc.), facilitando la vida contemporánea de millones de personas a nivel mundial. Estas plataformas constituyen un nuevo criterio para organizar los mercados laborales. Gracias a su auge y rápido crecimiento, las plataformas digitales se han convertido en un símbolo de las transformaciones del trabajo, en relación con el aumento de contratos de corta duración, al tiempo que disminuyen los empleos estables y permanentes (Méda, 2019; Schmidt, 2017; Woodcock y Graham, 2020).

Esta “nueva” organización del mercado de trabajo y el comercio supone una cuestión crítica para las sociedades, pues el lado oscuro de la *Gig Economy* devela resultados negativos para los trabajadores, tales como salarios bajos, inseguridad, inestabilidad en el trabajo, condiciones de trabajo estresantes, precariedad, falta de protección del empleo, entre otros más (Kalleberg, 2009; Kalleberg y Dunn, 2016; Méda, 2019; Schmidt, 2017; Woodcock y Graham, 2020). Para Woodcock y Graham (2020), las plataformas de trabajo han venido reemplazando tipos de trabajos como los que prestaban servicios de transporte (p. ej., taxistas, choferes, etc.) por Uber, mientras que en otros casos se crean nuevos tipos de trabajo, como aquellos que programan los sistemas de aprendizaje automático mediante etiquetado de imágenes y la entrada de datos.

Sin importar las características de los trabajos en la *Gig Economy*, la relación laboral

estándar empieza a ser reemplazada por una relación de trabajo fragmentado que trae consigo el aumento de la precariedad (Woodcock y Graham, 2020). Esto obedece a que lo que se considera como un trabajo estándar o típico⁸ puede darse también a través de plataformas digitales para eludir las reglas, los estándares y las tradiciones que han protegido y protegen a los trabajadores, lo que constituye una ruptura con este tipo de relaciones laborales.

En el caso de las plataformas de trabajos en la nube, la forma en que se configura la relación laboral puede ser un poco más compleja de definir, ya que no solo no hay claridad sobre cuáles son las leyes que amparan a los trabajadores, sino que, además, estos trabajos se realizan *online* y sin localización geográfica específica, lo que refleja poco conocimiento sobre las experiencias de estos trabajadores y sus desafíos (Woodcock y Graham, 2020).

Algunos reportes indican que en los mercados de trabajo se empieza a presentar cada vez más “una sobreoferta” de mano de obra, la cual genera poco poder de negociación de salarios y otras condiciones laborales con sus empleadores (Deloitte, 2020; Digital Future Society, 2019; OIT, 2018; World Economic Forum, 2020). Las características de las plataformas de este tipo de trabajos permiten a sus proveedores trasladar los riesgos empresariales, las responsabilidades legales, el costo de la mano de obra y los medios de producción a las otras dos partes (trabajadores y clientes). De este modo, la plataforma es producto de un *software* inmaterial, el cual puede crecer (o escalar) exponencialmente sin que los proveedores tengan que gastar proporcionalmente más en personal u otros costos de producción (costos marginales muy bajos), lo que afecta principalmente las

8. Este tipo de trabajos se caracterizan por ser estables, dependientes, a tiempo completo, con protecciones sociales y en los que las condiciones básicas como la jornada de trabajo, el tiempo de la contratación, los salarios, la protección social, entre otros, están regulados a un nivel mínimo por convenio colectivo o por leyes de trabajo o seguridad social.

condiciones de los trabajadores. Esto conduce a que el trabajo se utilice en beneficio propio, sin dar órdenes formales, lo que permite lograr el mismo resultado que con trabajadores asalariados, pero sin asumir las responsabilidades que tradicionalmente se asocian con la figura de un empleador (Méda, 2019).

Para autores como Fudge (2017), lo anterior contrasta con los vínculos entre la relación laboral y el riesgo compartido del Estado Social de Bienestar que se adquiere a mediados del siglo XX, con la que los trabajadores lograron acuerdos sociales, principalmente en materia de seguridad social ante la falta de empleo, malas condiciones laborales o accidentes y enfermedades, y que naturaliza una situación de trabajo "tradicional". Es por ello que diversos autores argumentan que la ruptura de esta naturalización supone una condición precaria del trabajo, en donde aparecen los trabajos de la Gig Economy (Kalleberg, 2009; Kalleberg y Dunn, 2016; MacDonald y Giazitzoglu, 2019; Méda, 2019; Schmidt, 2017; Woodcock y Graham, 2020). No obstante, el trabajo precario no se origina con este tipo de trabajos, sino que adquiere nuevos matices, principalmente por su mediación tecnológica (Siegmann y Schiphorst, 2016).

Para la OIT (2011) el trabajo precario es un medio para que los empleadores transfieran los riesgos y las responsabilidades a sus trabajadores; es un tipo de trabajo que se realiza en el marco de la economía formal e informal, y se caracteriza por niveles y grados de variables de objetividad asociadas a condiciones legales y normativas, y de subjetividad, según los sentimientos y el modo en que se vive la incertidumbre y la inseguridad. Si bien los trabajos precarios pueden tener diferentes rostros, se definen por la incertidumbre de la duración del empleo, múltiples empleadores, relaciones ocultas o ambiguas, carencia del acceso a la protección social y beneficios del

empleo, salarios bajos, y barreras legales y prácticas para afiliarse a sindicatos y participar en la negociación colectiva.

Woodcock y Graham (2020) señalan que aunque es fácil observar estas características en los trabajos de la Gig Economy y su impulso por el sector privado y productivo, también se reconoce que el Estado está siendo empleador de trabajos precarios en ramas como las de la educación, salud y administración pública. Este fenómeno refleja lo que autores como Beck (2006) sitúan como la ruptura de un trabajo "a tiempo completo de por vida" y la emergencia de un sistema cargado de subempleo, flexibilidad, pluralización y descentralización, que solucionaría el problema del desempleo, en el sentido de estar completamente sin trabajo remunerado. De acuerdo con lo anterior, Woodcock y Graham (2020), utilizando la noción de "précarité" de Pierre Bourdieu, señalan que los trabajos precarios corresponden a un nuevo modo de dominación en la vida pública, que se basa en la creación de un estado generalizado y permanente de inseguridad destinado a obligar a los trabajadores a someterse y aceptar la explotación, lo que ha dado origen a lo que Standing (2011) etiqueta como la nueva clase: el "precariado".

La lectura propuesta por Siegmann y Schiphorst (2016) vincula al tema de la precarización el trabajo informal. Según estos autores, pese a que son conceptos con orígenes conceptuales diferentes, existe una convergencia entre ambos en un contexto de globalización de los mercados laborales regidos por políticas neoliberales. En este sentido, ambas formas de trabajo dan cuenta de la inseguridad, las malas condiciones materiales del trabajo y un declive de la relación laboral estándar, a pesar de que en los debates legalistas sobre la informalidad de la década de 1990, tanto el trabajo informal como el precario fueron considerados un mal social.

Para Kalleberg (2009) y Kalleberg y Dunn (2016) los trabajos que se desarrollan en la *Gig Economy* son mucho más precarios que otras formas establecidas, pues estos operan en un contexto en el que se da una articulación entre variables sociales, económicas y políticas para que el trabajo sea más precario. Kalleberg (2009) menciona cinco características que, considera, han contribuido a este fenómeno:

1. Disminución del apego a los empleados, lo que implica mayor cantidad de trabajos a lo largo de la trayectoria de trabajo y la voluntad de cambiar de trabajos.
2. Aumento del desempleo de larga duración; es decir, más personas buscando trabajo.
3. Crecimiento de la inseguridad laboral percibida.
4. Crecimiento de los arreglos de trabajo no estándar o tradicional y el trabajo contingente.
5. Aumento de la transferencia del riesgo de los empleadores a los empleados.

Méda (2019) argumenta que esta expansión de la digitalización y sus nuevas modalidades de trabajo suponen una nueva organización del trabajo, al tiempo que genera efectos desestructuradores en la sociedad y en el mismo trabajo. Para ella, este fenómeno no ha promovido la competencia de distintas profesiones y ocupaciones reglamentadas u organizadas, y ha permitido movilizar el trabajo en formas que no se inscriben ni se asemejan al trabajo asalariado, ni al trabajo independiente clásico. Así mismo, este tipo de procesos dan cuenta de un proceso de

organización del trabajo en "microtareas", que conducen a las empresas a externalizar y a fragmentar el trabajo.

Los trabajos de la *Gig Economy* son considerados también como "trabajo a pedido", o "trabajo a la carta", o "trabajo a destajo", que son desempeñados por trabajadores que no son ni asalariados (empleados)⁹, ni totalmente autónomos, pues deben cumplir con diferentes obligaciones para poder tener la condición de trabajador independiente. Algunas investigaciones sugieren que en este tipo de trabajos se presenta mayor control y supervisión del trabajo, mecanismos de evaluación que incluyen los que pueden ser realizados por los clientes, y un escaso margen de maniobra para decir cómo hacer el trabajo debido a la gestión de algoritmos. Adicional a ello, el incumplimiento de las normas y leyes laborales locales se hace más fácil por el carácter transnacional de las plataformas y la complejidad de controlarlas cuando estas se han establecido a través de medios informáticos (Méda, 2019).

De acuerdo con lo anterior, el contexto de la *Gig Economy* sugiere la emergencia de nuevas formas de trabajo, así como la configuración de otros, los cuales sugieren formas ágiles y fáciles de ingresar al trabajo, aunque bajo la bandera de la flexibilidad. Estos se caracterizan por ser precarios, en relación con salarios bajos, tiempos no productivos (buscando servicios sin generar ingresos), desprotección social, carencia de beneficios que otorgan los vínculos laborales legales y formales, propensión a riesgos y accidentes, así como la experiencia de inseguridad, inestabilidad e incertidumbre. Lo anterior permite vislumbrar que los proveedores de las aplicaciones trasladan la gestión del riesgo

9. Méda (2019) señala que en las plataformas los proveedores se niegan a ser tenidos como empleadores y consideran a los trabajadores como colaboradores.

del trabajo por completo al trabajador, el cual no es considerado ni gestionado como un trabajador tradicional o típico, sino como un colaborador, o un contratista independiente o autónomo no estándar.

La organización de los trabajos de la Gig Economy no solamente ha tenido implicaciones en la sociedad y en los mercados de trabajo, sino que ha configurado diversas prácticas de gestión de las organizaciones, entre las que se destacan las de recursos humanos. Teniendo en cuenta la naturaleza fragmentada de estos trabajos, la nueva forma en que se constituye la relación laboral bajo la precarización, la negación de la condición laboral y de los derechos asociados a los trabajadores, parecería indicar poca relevancia para dicha función administrativa. Adicional a ello, los procesos de asignación de trabajo y la gestión del desempeño, si bien se desarrollan a través de las distintas aplicaciones de trabajo, el enfoque tradicional de recursos humanos parece diferir significativamente de estos modelos, tanto en relación con su propósito estratégico como por la forma en que se implementan y desarrollan sus actividades (Duggan et al., 2020).

Finalmente, algunos autores señalan que la función de recursos humanos se limita a ejercicios de control, orientados a garantizar la disponibilidad de trabajadores que cumplan con las tareas y suplan las demandas de clientes, dejando de lado elementos como el aporte estratégico a la gestión organizacional, el desarrollo del talento humano o capital humano, y el compromiso de los trabajadores (Aloisi, 2016; Boocock et al., 2020; Dundon y Rafferty, 2018; Guest, 2017; MacDonald y Giazitzoglu, 2019; Thompson, 2011). Es por ello que, para algunos autores, la gestión de algoritmos o *algorithms management* suprime muchas de las funciones estándar de recursos humanos como lo son la disponibilidad

de mano de obra (planeación cuantitativa de mano de obra), la selección, la contratación (aceptación), evaluación del desempeño, remuneración, entre otros más (Aloisi, 2016; Duggan et al., 2020; Dundon y Rafferty, 2018; MacDonald y Giazitzoglu, 2019).

Conclusiones

El objetivo del presente artículo de reflexión fue analizar, desde la mirada de la precarización laboral, las características de los trabajos de la Gig Economy. De acuerdo con la literatura, es posible evidenciar un aumento significativo de la mano de obra que empieza a constituir las tareas de esta economía, y cómo empieza a igualar los volúmenes de trabajadores típicos y estándar a nivel mundial. Los trabajos que se desarrollan en la Gig Economy dan cuenta de lo que diversos académicos han discutido como los cambios o transformaciones del mundo del trabajo y de las organizaciones, con referencia a modalidades de trabajo flexibles, precarias, fragmentadas, informales, inestables, inciertas, inseguras, desprotegidas, entre otras. En este contexto se argumenta que algunos trabajos se han configurado gracias a la mediación tecnológica que vincula a los trabajadores con los usuarios que demandan servicios o tareas, como por ejemplo los trabajos de servicios de transporte o domiciliarios, y, en otros casos, emergen nuevos trabajos como los diseñadores de las aplicaciones, algoritmos, contenido, etc.

Sin importar su condición de trabajo configurado o emergente, estas modalidades sugieren una novedad en los mercados de trabajo en relación con la forma en que se ingresa a trabajar, y en algunos casos la deslocalización del trabajo, debido a que algunas plataformas digitales permiten desarrollar tareas desde distintas localizaciones transnacionales, mientras que otras vinculan en

un mismo espacio geográfico consumidores con trabajadores. No obstante, estas modalidades se caracterizan por dar cuenta de una ruptura de las relaciones laborales estándar en donde a los trabajadores se les trasladan los riesgos laborales, y otros costos y gastos operacionales a los clientes y trabajadores, que hacen más rentable el ejercicio del proveedor (no empleador), pero más precaria la condición del trabajador.

Esta condición de trabajador no estándar o atípico lo deja por fuera de marcos legales laborales, lo que significa una marginalización de la seguridad social y de la protección. Así mismo, los ingresos dependen del desempeño y de la reputación del trabajador, y se da mayor tiempo en la búsqueda de generación de ingresos, por ser tareas a la “carta” o al “destajo”. La facilidad y la agilidad que suponen estos trabajos ha venido generando una desestructuración en el mercado laboral y en la sociedad en general, develando mayor posibilidad de trabajo, pero también mayor precarización.

De acuerdo con lo anterior, los trabajos de la *Gig Economy* suponen una forma precaria, flexible e informal de trabajo en donde no solo se desdibuja la relación laboral estándar consolidada desde los años cincuenta del siglo XX, sino que configura un marco en donde el empleador pasa a ser un “proveedor de trabajo” a través de las plataformas digitales y, en especial, de aplicaciones que cada vez se incorporan con mayor intensidad en distintas dimensiones de la vida humana (p. ej., servicios de transporte, de entrega, de educación, bancarios, compras, etc.). Esta nueva forma de organizar el trabajo ha traído consigo la necesidad de nuevas formas de gestión entre las que la literatura destaca la gestión de algoritmos, la cual posibilita el encuentro entre consumidores y trabajadores en un espacio virtual de las plataformas, para las distintas transacciones.

Es importante señalar que el presente artículo se abordó desde los debates y lecturas que algunos autores han realizado sobre los cambios contemporáneos del mundo del trabajo y las organizaciones, en donde la flexibilidad y la precarización laboral son consideradas las principales características de este contexto. Muchos de estos autores provienen del campo de la sociología y la psicología, y son de países latinoamericanos, en donde la precarización laboral ha sido un problema de vieja data y una de las principales cuestiones en materia de desarrollo (Antunes, 2001; de la Garza, 2000, 2009; Frassa, 2007; Julián, 2017; Maca y Molina, 2018; Rentería, 2008; Spink, 2011; Stecher, 2015; Vejar, 2014). De este modo, desde otros enfoques existen posicionamientos que destacan elementos tales como la flexibilidad, la autonomía y el mercado laboral, no estrictamente aunado a condiciones de precarización laboral.

De la misma manera, la forma de organizar el trabajo en la *Gig Economy* tiene implicaciones para otras prácticas de gestión como la de recursos humanos, pues el modo de vincular trabajadores pasa a estar bajo la gestión de algoritmos y el aporte estratégico que tradicionalmente se le ha atribuido a la gestión de recursos humanos pasa a estar cuestionado (Duggan et al., 2020). Algunos autores plantean que si la función de recursos humanos en una organización es comprometer talento humano para alcanzar metas organizacionales, ¿cuál es su función en la *Gig Economy*? (Boocock et al., 2020; Guest, 2017). Otros autores señalan que, en este contexto, la función de recursos humanos se reduce a hacer match entre la oferta y la demanda, lo que hace que su objetivo sea una planeación cuantitativa, lejana de su función de invertir en capital humano en el nivel organizacional (Duggan et al., 2020; Dundon y Rafferty, 2018; Thompson, 2011), lo que dejaría por fuera las prácticas de recursos humanos que mejoran

las condiciones de vida de los trabajadores, por lo que se reivindicaría la precariedad del trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, para futuras investigaciones se plantean dos recomendaciones: por una parte, realizar trabajo de campo desde diseños etnográficos que permitan conocer la experiencia de los trabajadores de la Gig Economy y, en participar, las condiciones de precariedad, y de este modo aportar a esta línea de investigación. Por otra parte, se recomienda examinar, a través de la experiencia de trabajadores de la Gig Economy y de la información documental de los modelos de negocio de las plataformas de trabajo, cuáles son las prácticas de recursos humanos que se desarrollan y cómo se desarrollan, con el objetivo de aportar al debate

sobre el papel que cumple esta función en el marco de la Gig Economy y hasta qué punto da cuenta de nuevas prácticas en comparación con sus formas tradicionales.

Finalmente, se debe señalar la necesidad que existe de contribuir al tema de los trabajos de la Gig Economy y su relación con la precarización en países como Colombia, los cuales de antaño han tenido problemáticas asociadas a este tema, y donde se viene presentando una aceptación por este tipo de trabajos debido a los problemas de desempleo y de fuentes de ingreso para varios segmentos de la población. Si bien la literatura en este contexto es escasa, ello constituye un factor de oportunidad para realizar investigaciones en esta línea.

Referencias

- Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of "On-Demand/Gig Economy" Platforms. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 653-690. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2637485>
- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Cortez Editora. <https://catedra-librets.files.wordpress.com/2015/04/ricardo-antunes-adios-al-trabajo.pdf>
- Ashford, S. J., Barker, B. y Reid, E. M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 23-41. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.001>
- Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*. Paidós.
- Berg, J. M., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman, M. S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. <https://bit.ly/2Wwks2I>
- Boocock, A., Page-Tickell, R. y Yerby, E. (2020). The Dis-evolution of Strategic HRM in the Gig Economy from Talent Management to Supply Chain Manager. En R. Page-Tickell y E. Yerby (eds.), *Conflict and Shifting Boundaries in the Gig Economy: An Interdisciplinary Analysis* (pp. 89-106). Emerald Group Publishing.
- Cornelissen, J. y Cholakova, M. (2019). Profits Uber everything? The gig economy and the morality of category work. *Strategic Organization*, 1-10. <https://doi.org/10.1177/1476127019894506>
- Deloitte (2020). *Access to the right talent at the right time How the alternative workforce can disrupt traditional global business services (GBS) and shared services delivery models*. Deloitte Development LLC.

- Digital Future Society (2019). *El futuro del trabajo en la era digital: el auge de las plataformas laborales*. <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-futuro-del-trabajo-en-la-era-digital-el-auge-de-las-plataformas-laborales/>
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R. y McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114-132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Dundon, T. y Rafferty, A. (2018). The (potential) demise of HRM? *Human Resource Management Journal*, 28(3), 377-391. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12195>
- Frassa, J. (2007). Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo: Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de caso. *Cuestiones de Sociología: Revista de Estudios Sociales*, 4, 243-266.
- Fudge, J. (2017). The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory. *Journal of Industrial Relations*, 59(3), 374-392.
- de la Garza, E. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. de la Garza (ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 148-178). Fondo de Cultura Económica.
- de la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. C. Neffa, E. de la Garza y L. Muñoz (comp.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 111-140). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Graham, M., Hjorth, I. y Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer*, 23(2), 135-162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Julián, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones para un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46. <https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66382>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A. L. y Dunn, M. (2016). Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy. *Perspectives on Work*, 10-13, 74.
- Kirven, A. (2018). Whose Gig Is It Anyway? Technological Change, Workplace Control and Supervision, and Workers' Rights in the Gig Economy. *University of Colorado Law Review*, 89(1), 249-292.
- Maca, D. y Molina, N. (2018). Cambios contemporáneos en el mundo del trabajo, condiciones de subjetivación y gubernamentalidad. *Revista CS*, 25, 137-166.
- MacDonald, R. y Giazitzoglu, A. (2019). Youth, enterprise and precarity: or, what is, and what is wrong with, the 'gig economy'? *Journal of Sociology*, 55(4), 724-740. <https://doi.org/10.1177/1440783319837604>
- Méda, D. (2019). Tres escenarios para el futuro del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 138(4), 675-702. <https://doi.org/10.1111/rlrs.12139>
- Nerinckx, S. (2016). The 'Uberization' of the labour market: Some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy. *ERA Forum*, 17(2), 245-265. <https://doi.org/10.1007/s12027-016-0439-y>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). *Políticas y regulaciones para luchar contra el empleo precario*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164288.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). *Non-Standard Employment Around the World*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). *Decent work in the platform economy (Issue March)*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g7/WCMS_728139/lang--en/index.htm
- Ozimek, A. (2020). *Report: Freelancing and the Economy in 2019*. <https://www.upwork.com/press/releases/freelancing-and-the-economy-in-2019>
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: Implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes Psicológicos*, 10, 65-80.
- Schmidt, F. A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy*. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>
- Siegmann, K. A. y Schiphorst, F. (2016). Understanding the globalizing precariat: From informal sector to precarious work. *Progress in Development Studies*, 16(2), 111-123. <https://doi.org/10.1177/1464993415623118>
- Spink, P. (2011). ¿Qué pasó con el trabajo?: De la centralidad de los zapatos, barcos y lacre a los problemas planteados por los cerdos volando. *Athenea Digital*, 11(3), 3-23.
- Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Polity.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury.
- Stecher, A. (2015). La empresa flexible como dispositivo de gobierno. Aportes de la analítica de la gubernamentalidad al estudio de las subjetividades laborales en América Latina. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1779-1794. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.efdg>
- de Stefano, V. (2016). The rise of the "Just-in-Time workforce": on-demand work, crowdwork, and labor protection in the "Gig-Economy". *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 461-471.
- Thompson, P. (2011). The trouble with HRM. *Human Resource Management Journal*, 21(4), 355-367. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2011.00180.x>
- Todolí-Signes, A. (2017). The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *Transfer*, 23(2), 193-205. <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>
- Vejar, D. J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, 23, 147-168.
- Webster, J. (2016). Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious. *New Labor Forum*, 25(3), 56-64. <https://doi.org/10.1177/1095796016661511>
- Woodcock, J. y Graham, M. (2020). *The Gig Economy. A critical introduction*. Polity Press.
- World Economic Forum (2020). *The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem* (Issue January). <https://www.weforum.org/whitepapers/the-promise-of-platform-work-understanding-the-ecosystem>