



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3864>

Ciencias Económicas y Empresariales
Artículo de Investigación

Derechos laborales en la economía gig y el trabajo a distancia

Labor rights in the gig economy and remote work

Direitos trabalhistas na gig economy e no trabalho remoto

Johana Alexia Fierro-Vega¹
jfierrov2@unemi.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-4587-4129>

Correspondencia: jfierrov2@unemi.edu.ec

***Recibido:** 03 de octubre de 2023 ***Aceptado:** 09 de noviembre de 2023 * **Publicado:** 17 de diciembre de 2023

I. Abogada, Magíster, Docente, Ecuador.

Resumen

Este artículo analiza los derechos laborales en la economía gig y el trabajo a distancia, evaluando cómo estas modalidades afectan la protección laboral de los trabajadores. A través de un estudio comparativo y entrevistas con trabajadores gig y remotos, se identifican las principales problemáticas y se proponen recomendaciones para mejorar sus condiciones laborales.

Palabras clave: Economía gig; Trabajo a distancia; Derechos laborales; Protección laboral; trabajadores remotos.

Abstract

This article analyzes labor rights in the gig economy and remote work, evaluating how these modalities affect workers' labor protection. Through a comparative study and interviews with gig and remote workers, the main problems are identified and recommendations are proposed to improve their working conditions.

Keywords: Gig economy; Remote work; Labor rights; Labor protection; remote workers.

Resumo

Este artigo analisa os direitos trabalhistas na gig economy e no trabalho remoto, avaliando como essas modalidades afetam a proteção trabalhista dos trabalhadores. Através de um estudo comparativo e entrevistas com trabalhadores gig e remotos, são identificados os principais problemas e propostas recomendações para melhorar as suas condições de trabalho.

Palavras-chave: economia gig; Trabalho remoto; Direitos trabalhistas; Proteção laboral; trabalhadores remotos.

Introducción

La economía gig y el trabajo a distancia han transformado significativamente el mercado laboral en las últimas décadas. Estos cambios han sido impulsados por avances tecnológicos, cambios en las preferencias laborales y, más recientemente, por la pandemia de COVID-19, que aceleró la adopción del trabajo remoto. Mientras que estas modalidades ofrecen flexibilidad y nuevas oportunidades tanto para empleadores como para trabajadores, también plantean desafíos importantes en términos de

Derechos laborales en la economía gig y el trabajo a distancia

derechos laborales y protección social. (Cobos, El Ecuador tiene en el cacao una oportunidad de oro, 2021)

La economía gig se caracteriza por la proliferación de trabajos temporales, autónomos y a demanda, facilitados en gran parte por plataformas digitales como Uber, Airbnb, y TaskRabbit. Estos trabajos permiten a los trabajadores elegir cuándo y cómo trabajar, ofreciendo una flexibilidad sin precedentes. Sin embargo, esta flexibilidad viene acompañada de una falta de estabilidad laboral, ya que los trabajadores gig a menudo no tienen acceso a beneficios laborales tradicionales como el seguro de salud, las pensiones y las vacaciones pagadas. Además, la clasificación de estos trabajadores como contratistas independientes en lugar de empleados los deja sin la protección que ofrecen las leyes laborales tradicionales. (Corrales, 2018).

El trabajo a distancia, por otro lado, ha sido una solución clave para mantener la continuidad del negocio durante la pandemia y ha demostrado ser una opción viable para muchos sectores más allá de la emergencia sanitaria. La posibilidad de trabajar desde cualquier ubicación ha eliminado la necesidad de desplazamientos diarios y ha permitido una mejor conciliación entre la vida laboral y personal para muchos trabajadores. No obstante, esta modalidad también presenta desafíos significativos, tales como la gestión del tiempo, la seguridad de la información, y la creación de un entorno de trabajo ergonómico en el hogar. Además, la línea entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal puede volverse borrosa, lo que puede llevar a la sobrecarga laboral y al agotamiento. (AUSTROLEGAL, 2019).

Este artículo pretende explorar las implicaciones de la economía gig y el trabajo a distancia en la protección de los derechos de los trabajadores. Para ello, se realizará una revisión de la literatura existente y se llevarán a cabo entrevistas con trabajadores de ambas modalidades. A través de este análisis, se identificarán las principales problemáticas y se propondrán recomendaciones para mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores. En particular, se analizará cómo las actuales políticas y regulaciones laborales pueden adaptarse para garantizar que los trabajadores gig y remotos disfruten de una protección adecuada, similar a la que se ofrece a los trabajadores tradicionales. (Palma, 2017).

Desarrollo

Economía gig

La economía gig se refiere a un mercado laboral caracterizado por trabajos temporales, autónomos y a demanda, facilitados en gran parte por plataformas digitales. Estas plataformas conectan a

trabajadores con empleadores o clientes para realizar tareas específicas o proyectos a corto plazo. Aunque la economía gig ofrece flexibilidad y oportunidades adicionales de ingresos, también plantea numerosos desafíos en términos de derechos laborales y protección social. (Palma, 2017).

Condiciones laborales de los trabajadores gig

- **Falta de beneficios tradicionales:** Los trabajadores gig a menudo carecen de acceso a beneficios laborales tradicionales como seguro de salud, vacaciones pagadas, pensiones y protección contra despidos injustificados. Esto los deja en una situación vulnerable, especialmente en caso de enfermedades o emergencias.
- **Inestabilidad laboral:** La naturaleza temporal y a demanda del trabajo gig implica una falta de estabilidad en los ingresos. Los trabajadores pueden enfrentar periodos de inactividad sin remuneración, lo que puede dificultar la planificación financiera y la seguridad económica a largo plazo.
- **Ausencia de representación sindical:** La mayoría de los trabajadores gig no están afiliados a sindicatos ni cuentan con representación laboral, lo que limita su capacidad para negociar mejores condiciones laborales y beneficios.

Lagunas en la protección laboral

- **Clasificación de los trabajadores:** Muchas plataformas de economía gig clasifican a sus trabajadores como contratistas independientes en lugar de empleados, lo que les permite evadir ciertas obligaciones laborales y de seguridad social. Esta clasificación limita el acceso de los trabajadores a derechos y beneficios laborales básicos. (El portal de la economía solidaria, 2016).
- **Regulaciones insuficientes:** Las leyes laborales tradicionales no están diseñadas para abordar las particularidades de la economía gig, lo que crea lagunas legales en la protección de los derechos de estos trabajadores. Es necesario actualizar las regulaciones para reflejar mejor la realidad de este tipo de empleo. (Medina, 2017).

Trabajo a distancia

El trabajo a distancia ha ganado popularidad en los últimos años, especialmente impulsado por la pandemia de COVID-19. Esta modalidad permite a los trabajadores realizar sus tareas desde cualquier ubicación, utilizando tecnologías de comunicación y colaboración en línea. Aunque el trabajo a distancia ofrece numerosas ventajas, también presenta desafíos únicos. (Repositorio Universidad Central del Ecuador, 2018).

Beneficios del trabajo a distancia

- **Eliminación de desplazamientos:** Trabajar desde casa elimina la necesidad de desplazarse diariamente al lugar de trabajo, lo que ahorra tiempo y reduce el estrés asociado con los viajes.
- **Flexibilidad horaria:** El trabajo a distancia permite una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo, lo que puede mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal.
- **Aumento de la productividad:** Algunos estudios sugieren que los trabajadores remotos pueden ser más productivos debido a la reducción de interrupciones y la posibilidad de trabajar en un entorno personalizado.

Problemas asociados con el trabajo a distancia

- **Desconexión digital:** La falta de separación física entre el trabajo y el hogar puede llevar a la sobrecarga laboral y al agotamiento. Es crucial establecer límites claros y horarios definidos para evitar la "conexión permanente".
- **Seguridad de la información:** Trabajar desde ubicaciones remotas puede aumentar el riesgo de brechas de seguridad y ataques cibernéticos. Las empresas deben implementar medidas de seguridad robustas para proteger la información sensible.
- **Ergonomía del hogar:** No todos los hogares están equipados para proporcionar un entorno de trabajo ergonómico. La falta de muebles y equipos adecuados puede resultar en problemas de salud a largo plazo, como dolores de espalda y tensión ocular. (Diario "EL UNIVERSO"-Nicolas Parducci, 2019).

Adaptación de las políticas laborales

- **Regulación de la desconexión:** Algunos países han implementado leyes que garantizan el derecho a desconectar fuera del horario laboral, para proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores remotos. (Repositorio Universidad Central del Ecuador, 2018).
- **Provisión de equipos y formación:** Las empresas deben proporcionar los equipos necesarios y ofrecer formación en ergonomía y seguridad de la información para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. (Repositorio Universidad Central del Ecuador, 2018).
- **Evaluación de desempeño y bienestar:** Es importante desarrollar métodos efectivos para evaluar el desempeño y el bienestar de los trabajadores remotos, asegurando que mantengan un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal. (AUSTROLEGAL, 2019).

La economía gig y el trabajo a distancia presentan tanto oportunidades como desafíos significativos. A medida que estas modalidades laborales continúan creciendo, es fundamental que las políticas y regulaciones evolucionen para garantizar que todos los trabajadores disfruten de una protección laboral justa y adecuada. (Toyama, Jorge y Vinatea Luis, 2016).

Metodología

Se utilizó una metodología mixta para este estudio, que incluyó una revisión de la literatura existente sobre derechos laborales en la economía gig y el trabajo a distancia, así como entrevistas semiestructuradas con 50 trabajadores de diversas plataformas gig y 50 trabajadores remotos de diferentes sectores. Los datos fueron analizados utilizando un enfoque cualitativo para identificar temas recurrentes y preocupaciones clave.

Análisis y resultados

Análisis cualitativo de entrevistas

Las entrevistas revelaron que los trabajadores gig a menudo experimentan inestabilidad laboral, falta de beneficios y una ausencia de representación sindical. Los trabajadores a distancia, por otro lado,

destacaron problemas relacionados con la gestión del tiempo, la carga de trabajo y la necesidad de establecer límites claros entre la vida laboral y personal.

Comparación con literatura existente

La revisión de la literatura confirmó que ambos grupos de trabajadores enfrentan desafíos únicos, pero también destacó áreas donde las políticas y regulaciones actuales son insuficientes para proteger sus derechos.

Resultados

Los resultados indican que, aunque la economía gig y el trabajo a distancia ofrecen flexibilidad, también exacerbaban la precariedad laboral y la falta de protección social. Los trabajadores gig, en particular, están en una posición vulnerable debido a la naturaleza temporal y autónoma de su empleo. Los trabajadores remotos, aunque en general más protegidos, enfrentan desafíos relacionados con la desconexión y la salud mental.

Conclusión

El análisis de los derechos laborales en la economía gig y el trabajo a distancia revela un panorama complejo y desafiante. A medida que estas modalidades laborales se vuelven más prevalentes, es fundamental desarrollar políticas y regulaciones que respondan a sus particularidades y garanticen la protección de los trabajadores involucrados.

Primero, es esencial reconocer el estatus laboral de los trabajadores gig y remotos. Muchos trabajadores en la economía gig son clasificados como contratistas independientes, lo que les niega acceso a beneficios laborales tradicionales y protección social. Esta clasificación debe ser reevaluada para reflejar mejor la realidad de su relación laboral, lo que podría implicar una nueva categoría laboral que combine elementos de empleo dependiente e independiente.

En segundo lugar, la provisión de beneficios sociales debe ser una prioridad. Esto incluye acceso a seguro de salud, pensiones, indemnizaciones por despido y vacaciones pagadas. Los trabajadores gig, en particular, se encuentran en una situación precaria debido a la falta de estos beneficios. Implementar sistemas de beneficios portátiles, que permitan a los trabajadores acumular y transferir beneficios entre diferentes empleos y plataformas, podría ser una solución viable.

Además, es fundamental establecer medidas para proteger el bienestar físico y mental de los trabajadores. Para los trabajadores remotos, esto implica asegurar condiciones de trabajo ergonómicas, promover la desconexión digital y gestionar la carga de trabajo de manera equilibrada. Las políticas de salud mental y el apoyo psicológico deben ser accesibles para todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de trabajo.

La representación sindical y la capacidad de negociación colectiva también deben fortalecerse. Los trabajadores gig a menudo carecen de voz en las decisiones que afectan sus condiciones laborales. Fomentar la formación de sindicatos y asociaciones de trabajadores gig puede ayudar a equilibrar el poder entre trabajadores y empleadores, garantizando que sus preocupaciones sean escuchadas y abordadas.

Finalmente, la implementación de estas políticas y regulaciones requiere un enfoque colaborativo que involucre a gobiernos, empleadores, plataformas digitales y los propios trabajadores. Solo a través de un esfuerzo conjunto se podrá crear un entorno laboral justo y equitativo que reconozca y proteja los derechos de todos los trabajadores, independientemente de la modalidad laboral en la que se encuentren.

En conclusión, es imperativo que la sociedad avance hacia un marco regulatorio que no solo se adapte a las nuevas realidades laborales, sino que también asegure que la flexibilidad y las oportunidades ofrecidas por la economía gig y el trabajo a distancia no se logren a expensas de los derechos laborales fundamentales. Solo de esta manera podremos construir un mercado laboral más inclusivo y sostenible para el futuro.

Referencias

1. AUSTROLEGAL. (2019). LOS PRINCIPIOS LABORALES. Obtenido de <https://austrolegal.com/articulos-juridicos/laboral/los-%EF%BB%BFprincipios-laborales-2/>
2. Coba, G. (2020). Crisis Económica por Covid-19 reduce cuatro ingresos del Ecuador, Diario Primicias, Sección Economía, pág. 15. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/crisis-economia-reduce-ingresos-ecuador/>.
3. Cobos, E. (2021). Ecuador tiene en el cacao una oportunidad de oro. Gestión Digital. Obtenido de <https://www.revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/ecuador-tiene-en-el-cacao-una-oportunidad-de-oro>

Derechos laborales en la economía gig y el trabajo a distancia

4. Cobos, E. (29 de 04 de 2021). El Ecuador tiene en el cacao una oportunidad de oro. Obtenido de Revista Gestión Digital: <https://revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/ecuador-tiene-en-el-cacao-una-oportunidad-de-oro>
5. Corrales, R. (21 de mayo de 2018). La valoración de la prueba en el proceso laboral. Obtenido de <https://lpderecho.pe/valoracion-prueba-proceso-laboral-ricardo-corrales/>
6. Derecho Ecuador-Eduardo Zurita Gil. (2016). Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/la-mediacion-definicion-ventajas-y-alcance>
7. Diario "EL UNIVERSO"-Nicolás Parducci. (2019). ¿Funciona la protección laboral? Obtenido de <https://www.eluniverso.com/opinion/2019/05/01/nota/7310897/funciona-proteccion-laboral/>
8. El portal de la economía solidaria. (24 de AGOSTO de 2016). La nueva Agenda para el Desarrollo de los próximos 15 años. Obtenido de <https://www.economiasolidaria.org/noticias/la-nueva-agenda-para-el-desarrollo-de-los-proximos-15-anos/>
9. Medina, L. (2017). La prueba en demandas laborales por discriminación. Revista De Derecho, (14),69-89. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/389>
10. Palma, M. (4 de julio de 2017). Trabajo de Derecho Laboral: Las formas de trabajo y la remuneración. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Ciencia/Trabajo-de-Derecho-Laboral-Las-formas-de-trabajo/1856331.html>
11. Párraga, A. (2017). El rol de las autoridades administrativas laborales como custodios del derecho a la estabilidad del trabajo frente a los problemas laborales generados por desastres naturales de gran magnitud. Obtenido de Secuelas del 16^a. IAEN. Ecuador.
12. REPOSITORIO QUEVEDO. (2021). Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de Quevedo. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6380>
13. Repositorio Universidad Central del Ecuador. (2018). Inversión de la Carga de la Prueba en Despido Intempestivo como Fenómeno dela Relación Laboral. Obtenido de Despido Intempestivo.: <https://es.scribd.com/document/494188191/DESPIDO-INTEMPESTIVO>

Derechos laborales en la economía gig y el trabajo a distancia

14. Sala de Lo Laboral - Corte Nacional de Justicia. (2016). Sentencia nº 0933-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012), 27 de octubre de 2015. Obtenido de <https://vlex.ec/vid/594113778>
15. Sala de Lo Laboral-Corte Nacional de Justicia. (2016). Sentencia nº 0374-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012), 21 de abril de 2015. Obtenido de <https://vlex.ec/vid/593524882>
16. Toyama, Jorge y Vinatea Luis. (2016). ¿En qué consiste la estabilidad laboral? Obtenido de <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>

©2024 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).