



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

AUTOEMPLEO Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN ESPAÑA

Alumno: Cristina González Cantón

Mes Año: Julio, 2020

Resumen

En este Trabajo Fin de Grado intento acercar de una forma sencilla el concepto de autoempleo junto con sus características, ventajas y desventajas, que en muchas ocasiones se desconocen. También he analizado su evolución e implantación en nuestro país y como se prevé su situación en un futuro.

Intento dar a conocer de una forma clara y con un lenguaje sencillo diferentes formas de trabajo que existen actualmente y que en nuestro país no son muy conocidas a día de hoy. Por otro lado, he analizado como la tecnología ha afectado en diferentes aspectos al trabajo y ha modificado y condicionado la forma de trabajar, pretendiendo que cualquier sujeto que desee conocer algunos de los conceptos sobre este tema lo pueda hacer de una manera más accesible. “el que no sabe es como el que no ve” y es lo que me gustaría evitar con este estudio.

Palabras claves: Autoempleo, Tecnologías, win-win, Job sharing, tiempos flexibles, Teletrabajo, Coworking, Outsourcing, Presentismo, Freelane, trabajador por cuenta ajena, trabajador por cuenta propia.

Summary

In this Dissertation, I try to approach, as detailed as possible, the concept of self-employment and its characteristics, advantages and disadvantages, which are often unknown. I have also analysed its evolution and implementation in our country and how it will be expected in the future.

I try to make known clearly and straightforward using a simple vocabulary for a better understanding, all different forms of work that currently exist but they are not well known yet in our country.

On the other hand, I have analysed how technology has affected some forms of work and has modified and conditioned the way we work nowadays, pretending that any subject who wants to know some of the concepts on this subject can do it in a more accessible way. "The one who does not know is like the one who does not see" and that is what I would like to avoid with this study.

Keywords: Self-employment, Technologies, win-win, Job sharing, flexible times, Teleworking, Coworking, Outsourcing, Presenting, Freelane, employed, self-employed.

Índice

Resumen	2
Summary	2
1. Introducción.....	4
2. Aparición de nuevas tecnologías en el ámbito laboral.....	6
3. El trabajo.	11
3.1 Definición de trabajo.....	11
3.1.1 Nuevas formas de trabajo.....	11
3.1.1.1 Win, Win.....	12
3.1.1.2 Job Sharing.....	13
3.1.1.3 Tiempos Flexibles.....	14
3.1.1.4 Teletrabajo.....	16
3.1.1.5 Coworking.....	18
3.1.1.6 Outsourcing.....	19
3.1.1.7 Presentismo.....	22
3.1.1.8 Freelane.....	24
3.2 Contratos y tipos de trabajadores.....	25
4. Autoempleo.....	28
4.1 Implantación en el estado español.....	29
4.2 El porcentaje de relevancia con respecto a contratos habituales.....	31
4.3 Ventajas e inconvenientes.....	33
4.4 Posible Evolución.....	34
5. Conclusión.....	36
6. Bibliografía/Webgrafia.....	38
ANEXO.....	42

1. Introducción

En la actualidad nuestras costumbres se están viendo transformadas casi al instante a una velocidad que en ocasiones no es posible medir, pero si echamos la vista atrás unos 30 años nos percataremos y concienciaremos de los múltiples cambios que ha experimentado nuestra sociedad y con ella nuestras vidas en todos los aspectos, nosotros nos centraremos en este estudio en los condicionantes y circunstancias que han motivado esos cambios en el mercado laboral.

Cabe destacar en primer lugar y como cambio relevante la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, los cambios sociales y las distintas atribuciones de distintos roles que ya no existen, el cambio de parámetros inamovible hace apenas 2-3 décadas y en cambio hoy podemos decir que la lucha por la igualdad entre géneros ha dado sus frutos y sigue creciendo en ese sentido. Hace apenas unos años era prácticamente impensable que hubiese mujeres en puestos de responsabilidad, o mujeres trabajando en distintos cuerpos de seguridad del estado, o viceversa un padre que realiza teletrabajo mientras cuida a sus hijos o una madre que realiza rutas con vehículos de gran tonelaje, ya podemos ver estas situaciones normalizadas y aún se sigue luchando por ello. Cada vez estudian más jóvenes y de ellos más porcentaje de mujeres, eso permite la incorporación de la mujer al trabajo, el retraso de la maternidad y la tan soñada conciliación familiar o salario igualitario. Este es uno de los factores que más ha condicionado cambios y ha motivado la adaptación al empleo en función de la circunstancia social y/o familiar del trabajador.

Otro aspecto que ha variado notablemente es la inmigración. En el año 93 nuestro país tenía una tasa de inmigración del 1,1%, en la actualidad esta es del 13%. Esto trae consigo en muchas ocasiones precariedad e infracciones, ilegalidades y abusos cometidos contra este porcentaje de la población y como condiciona a los demás trabajadores dentro de ese sector. Cabe destacar que esto no siempre es así y que ha supuesto la integración de los extranjeros a nuestra sociedad, a nuestra forma de vida y de trabajo. Y un acercamiento a la diversidad social, riqueza cultural y mayor diversidad.

El envejecimiento de nuestra sociedad junto con el decrecimiento de la natalidad ha sido otra transformación importante que afecta a los contratos y los jóvenes que se van a integrar en el mundo laboral, ya que las pensiones de estas personas las realizan los sujetos que tienen un contrato y por lo tanto están trabajando y como consecuencia de

esto cotizando. Este tema actualmente preocupa mucho al conjunto de la población, a pesar de esto, no tenemos una normativa que se adapte a la nueva estructura social en la que el número de personas mayores supera notablemente al de jóvenes o personas con edad de trabajar.

Este aspecto es actual, ya que hace unos 15 años no le dábamos tanta importancia como hoy en día. Hablamos de “El medio ambiente”, este aspecto cada vez está más presente en todos los ámbitos de nuestra vida, y como no en el del trabajo. Ya son muchas las empresas y organizaciones que invierten en proyectos y en modos de trabajo o productos que no vulneren ni hagan daño al medio ambiente, aunque ya algunos años atrás se realizaban, pero solían ser las grandes empresas u organizaciones las que llevaban a cabo este tipo de actuaciones, a diferencia de la pequeña empresa. A día de hoy como es un tema que está en nuestra actualidad, está más presente en todo tipo de empresas u organizaciones, llevando a cabo proyectos e iniciativas que ayuden a proteger a nuestro planeta.

Y el aspecto más determinante de todos y el cual servirá para desarrollar y entender el resto de puntos que se trabajan en este estudio es la omnipresencia de la tecnología. Es imposible desarrollar todos los avances que han surgido en nuestra sociedad gracia a la tecnología, pero sin duda esta no ha transformado la vida, la forma de relacionarnos, de comunicarnos, y sobre todo de trabajar.

En el ámbito laboral, la tecnología nos ha facilitado las tareas que realizamos, nos ha permitido disponer de nuevas formas de trabajo, de conciliar la vida laboral y familiar... Esta ha hecho posible contactar con empresarios y trabajadores de todo el mundo, que buscar empleo sea más accesible independientemente del lugar en el que residas, que los clientes puedan comprar productos de diferentes partes del mundo...Ha sido brutal la transformación ya que nos ha permitido realizar cosas que antes eran impensables.

En los puntos que desarrollaremos posteriormente, nos centraremos en diferentes formas de trabajo que se pueden llevar a cabo gracias a este aspecto e intentaremos explicar cómo estos distintos cambios conllevan a nuevas formas de trabajo y el papel que juegan en nuestra sociedad actual.

2. Aparición de nuevas tecnologías en el ámbito laboral.

El desarrollo de las nuevas tecnologías ha provocado un aumento de la innovación en el mundo laboral, provocando una transformación del mismo.

La aparición en el ámbito laboral de la economía digitalizada, el uso de dispositivos móviles inteligentes, aplicaciones y plataformas nos han cambiado la forma de relacionarnos, facilitando la comunicación entre el empresario y sus trabajadores, estos con sus clientes y viceversa. Acceder a internet, realizar trabajos o tareas a través del móvil, conlleva que las empresas deban cambiar sus organizaciones, flexibilizando así su estructura organizacional y adaptándose a los cambios, cambios que conllevan no solo la gestión de sus empresas si no en la organización, logística, cuadrantes, pautas de trabajo... de sus trabajadores.

Todos estos aspectos derivan en un avance empresarial, donde las empresas producen de manera más fácil y a menor coste, facilitando además tareas rutinarias como el hecho de dar de alta a un trabajador. Antes debíamos ir a la oficina física de la seguridad social, ahora con unos simples clic en la sede a través de la plataforma de esta ya puedes realizar dichos trámites. No sólo de cara a organizar el trabajo y los deberes que desempeñan cada uno del personal que forma parte de dicha entidad, si no para el propio personal organizar los distintos puestos de trabajo.

Pero todo no es positivo, ya que la lucha del ser humano contra la maquina viene ligada desde hace años. Entre los aspectos negativos destacaríamos la falta de relación entre las personas de la organización, problemas técnicos con los recursos tecnológicos, incluso, muchos piensa que debido a estos avances se pierden puestos de trabajo, aunque esto es algo que se debe detallar minuciosamente, ya que en algunos estudios realizados por diferentes economistas existen pruebas evidentes de que el % de pérdida de puestos es mínimo y que se debería trabajar en clarificar la nueva formación de los trabajadores para readaptar los puestos de trabajo.

Toda esta transformación tecnológica que vivimos en la actualidad, nos presenta la ruptura de los modos y formas en la que entendíamos el trabajo antes no tiene que ver como la vemos actualmente, ya que se puede comprobar si analizamos periodos de años no muy lejanos que el avance tecnológico en el mundo laboral es desmesurado. Pero la verdadera preocupación proviene haciendo mención a lo anterior, de la velocidad con la que se instalan estos avances en nuestro mercado de trabajo, los cuales están debilitados por la alta tasa de desempleo y la precariedad laboral.

No obstante, este aspecto no afecta únicamente al mundo laboral, si no, que se proyecta en diferentes factores como la educación, salarios y productividad. Todos estos condicionantes deben avanzar al mismo nivel, para poder comprender el avance tecnológico como un avance beneficioso a nivel profesional donde los intereses de trabajadores y empresarios se vean modificados simultáneamente, para que no percibamos la tecnología como una competencia frente al trabajador, si no, como un complemento pudiendo variar así la formación y cualificación de los trabajadores con el fin de poder complementar el trabajo “tradicional”, que es el que realiza el trabajador, con la tecnología con el fin de facilitar el trabajo de este.

Adentrándonos más a estas cuestiones, tecnología y empleo podemos observar como algunas variables influyen o afectan al empleo. Nos vamos a adentrar en tres cuestiones:

- ❖ Como afectan las nuevas tecnologías al volumen y a los sectores de los puestos de trabajo:

Existe una polémica antigua que a día de hoy no está resuelta aún que discrepa entre si las tecnologías disminuyen los puestos de trabajo. Existen varias teorías, está la tecnófila que comparte la OCDE, la cual dice que el avance técnico aumenta la productividad, el nivel de vida, bienestar social... y que, aunque en algunos sectores suponga pérdidas de puestos de trabajo existen otros que provocan un auténtico aumento. Es evidente que las nuevas tecnologías reducen y mucho la mano de obra, desplazando de este modo la ocupación al sector servicios, en cambio los procesos telemáticos se van sustituyendo poco a poco por máquinas inteligentes que realizan las operaciones directamente con el usuario (véase cajeros automáticos o banca digital), las gasolineras...

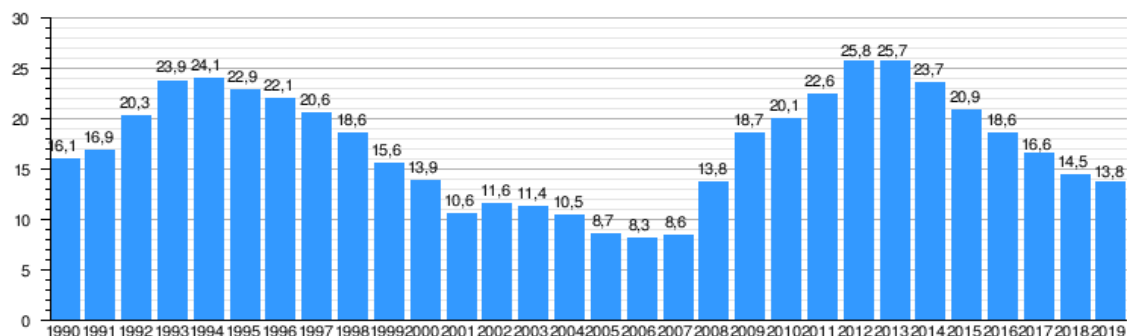
Otra de las características de estos impactos es que la disminución del número de puestos de trabajo tiende a centrarse en puestos de baja o media cualificación, produciéndose una polarización. Las nuevas tecnologías eliminan literalmente puestos de trabajo permitiendo realizar cosas que antes no podían realizarse. Los sistemas informáticos asesoran jurídicamente y financieramente, diagnostican enfermedades, permiten el pago de impuestos...desplazando a una gran cantidad de profesionales que pensábamos que nunca iban a poder ser sustituidos por máquinas, lo que se ha calificado como paro tecnológico.

- ❖ La tecnología nos facilita el crecimiento económico, pero no el crecimiento de empleo.

El progreso tecnológico de la segunda mitad del siglo XX ha provocado que no sea innecesario el número global de horas de trabajo humano que anteriormente eran precisas

para cubrir las necesidades vitales, aun manteniendo un nivel de consumo como el actual, la actividad productiva se ha incrementado por la introducción masiva de tecnología en las empresas. La comisión Mundial del Medio Ambiente y el desarrollo constató que en 1950 se fabricaban la séptima parte de los bienes que se consumían y a partir de los años 95 el paro ha alcanzado unas cifras del entorno de 35 millones.

La conclusión a extraer es que, a pesar de producirse un evidente crecimiento de la economía mundial, es decir, de las rentas que se generan en la economía, sin duda producidas por la incorporación de nuevas tecnologías productivas, el paro crece. Al comparar los datos relativos a la productividad con los del empleo, llegamos a esa misma conclusión. Entre los años 1983 y 1995 el PIB no ha experimentado ningún crecimiento negativo, creciendo entre un 2,6 y un 3,1 por ciento. En cambio, entre los años 92 y 93 deja un crecimiento negativo que oscila entre el 0,2 y 0,3 por ciento.



Evolución de tasa de desempleo en España: fuente Instituto de Estadística¹

Como podemos observar en este gráfico en general el desempleo en nuestro país ha tenido unos valores altos, llegando a ocupar el segundo puesto de la Unión Europea tras Grecia, esto es debido fundamentalmente a un desempleo llamado estructural, es decir, está muy “monopolizado”. El corazón del empleo generado en nuestro país emana del turismo y la agricultura. Nuestra cultura, nuestra gastronomía, nuestras tradiciones, nuestra Semana Santa incluida en muchos ámbitos de Interés Nacional e Internacional, nuestros parajes y reservas naturales.... y un largo etc, centran la creación de empleo en sectores muy concretos, dependientes a su vez de la economía y condicionados entre otros por la meteorología esto hace que aún en los tiempos buenos económicos no se ha alcanzado niveles tan positivos, aunque si ha habido momentos buenos es indudable, esta tónica

¹ Evolución de la tasa de desempleo en España. Instituto Nacional de Estadística. Recuperado por: https://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo_en_Espa%C3%B1a

pasa por cambiar el modelo de trabajo, dejar de centrarlo en sectores tan concretos e introducir tecnologías que nos permitan ampliar el campo y el abanico de posibilidades. Nuestra cultura ha sido a veces un inconveniente para alcanzar tal objetivo, las pocas inversiones en investigación e infraestructuras y adaptación de nuevas tecnologías ha hecho que en ese camino nosotros vallamos más despacio. Afortunadamente el cambio está latente y patente, hasta tal punto que la sociedad y la situación que vivimos nos obliga a adaptarnos y precipitar dicho cambio.

Esta circunstancia explica, al menos en parte, el incremento del paro, esto es, que nuestro país es uno de los que menos recursos presupuestarios dedica para I+D dentro de la Unión Europea, sin que haya terminado de funcionar el esquema ciencia-tecnología-industria-mercado, por lo que los efectos traumáticos de la pérdida de empleo en los sectores industrial y agrícola no se ven compensados, de la forma que debieran, por la creación de empleos en sectores tecnológicamente avanzado. Muchos autores consideran que la tecnología puede considerarse como creadora de empleo y por supuesto que lo es , pero al observar cómo en cada incorporación de nuevas tecnologías a la producción se ha apreciado una pérdida global de puestos de trabajo humano, parece necesario concluir, siguiendo la opinión de Kern, Schumann, Schotsman o Rada , que no es posible apostar por el viejo teorema optimista de la compensación que sostiene que la pérdida de empleo que ocasiona la incorporación de las nuevas tecnologías se compensa con los efectos contrarios que genera el progreso técnico. Las alternativas que se proponen ante el desempleo se mueven en dos direcciones fundamentales: la del incremento de la producción como medio de incrementar el volumen de empleo, o la del reparto del empleo, esta última idea, sustentada en la búsqueda de un equilibrio entre ecología, crecimiento económico y empleo. De ahí que tengan que existir nuevos campos de búsqueda y nuevas formas de trabajo.

La solución que se apoya en la idea de aumentar la producción como medio de crear empleo ignora dos cuestiones fundamentales. La primera, que el desarrollo tecnológico actual permite incrementar, como señalan los indicadores económicos internacionales, la producción de bienes de forma casi ilimitada sin que para ello sea preciso aumentar considerablemente el número de trabajadores ocupados. En definitiva, aun partiendo de la hipótesis de la pérdida de empleo neto derivada de la incorporación de nuevas tecnologías productivas, ello no ha de verse necesariamente como un drama social, ya que, como manifiesta Glotz , *“aun cuando la civilización electrónica eliminará millones de puestos de trabajo, al mismo tiempo podría suponer un ahorro no sólo de trabajo sino también de materias primas, de energía y de capital, brindándonos la oportunidad de*

superar un sistema en el que se persigue la producción por la producción, de traspasar a las máquinas trabajos duros e indignos y de proporcionar a los hombres cada vez más tiempo disponible”².

- ❖ Relaciones entre tres aspectos: nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo y de empleo.

Sus efectos derivan en nuevas formas de trabajo como ya hemos comentado, siempre apoyándose en todas las opciones que nos da la telemática que nos permite realizar múltiples tareas sin salir de casa. El teletrabajo sustituye la interacción física en todos aquellos casos en que no es necesaria ya sea por su baja cualificación como porque no necesite continua supervisión. La característica principal de este proceso de transformación laboral que supone el teletrabajo es el traslado de las tareas de la oficina central, de la fábrica o de la clínica, a empleados que permanecen en sus hogares y en telecentros muchas veces a cientos de kilómetros de distancia, unidos con su empresa a través de un puente electrónico las denominadas autopistas de la información, que en realidad no es más que un ordenador conectado a la red de telefonía, lo que se conoce como RDSI. La RDSI, de técnica digital, utiliza para el transporte de las señales la fibra óptica y los satélites de comunicación, lo que permite una comunicación interactiva en la que se pueden recibir y trasladar por una sola línea, voz imágenes y datos.

El problema sería, que no conoce a sus jefes, ni compañeros, más que a través de órdenes y, a lo sumo, imágenes interactivas recibidas por el terminal de su ordenador, normalmente codificadas, que le hacen perder la concepción, tanto humana como colectiva, que tradicionalmente comporta la actividad laboral. No hay contacto físico entre los teletrabajadores, ni, en consecuencia, posibilidad de reivindicar mejoras de trabajo, ni posibilidades de participar en la toma de decisiones de la empresa, situada, como decimos, en muchos casos, a miles de kilómetros de su hogar. La utilización masiva de este tipo de tecnología, además de que nos conduce por un camino desconocido de las relaciones laborales con evidentes repercusiones, entre otras, de tipo sindical, puede acelerar aún más el proceso de destrucción de empleo, ya que va a permitir a los consumidores la utilización de cualquier tipo de servicios, sin tener que desplazarse de su domicilio, lo que producirá, previsiblemente, una disminución del número de empleados en empresas del sector servicios, que hasta ahora venía atrayendo el empleo excedente de

² Medina Castillo J.E. Del empleo a la participación de la innovación. Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Recuperado por:
http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_32/nr_467/a_6329/6329.html

otros sectores productivos, en declive, como la agricultura y la industria. Es importante resaltar el notorio papel de la mujer adaptando sus circunstancias familiares y personales permitiéndole así facilitar la conciliación familiar a su actividad laboral que sin estas tecnologías no serían posible o al menos mucho más difícil.

3. El trabajo.

Conocemos el concepto de trabajo como *“Ocupación retribuida”*³, para entender mejor la base del estudio de este trabajo introduciré la parte teórica del mismo en la que me dispongo a realizar una breve síntesis acerca del término, su forma y los tipos de contrato y favorecer que sea más accesible a cualquier lector.

3.1 Definición de trabajo.

La forma más común en que entendemos nosotros el trabajo es la realización de una actividad con el fin de crear riquezas, pero desde el punto de vista teórico este concepto se ve afectado por diferentes aspectos como el económico, social e histórico, los cuales han ido evolucionando a lo largo de los años y junto a ellos este concepto y la forma en la que entendemos nosotros el mismo.

A continuación, me dispongo a explicar que son las nuevas formas de trabajo que entendemos en la actualidad y centrándome en las menos conocidas, analizándolas y adentrándonos en ellas y sus características.

3.1.1 Nuevas formas de trabajo.

Definimos nuevas formas de trabajo como procedimientos de trabajo diferentes a los habitualmente conocidos. Estos proporcionan muchas ventajas, pero es verdad que en nuestro país no estamos muy habituados a su uso. Por eso posteriormente procederé a explicarlos y veremos las ventajas y desventajas de cada uno de ellos. Ahora bien, estas nuevas formas de trabajo presentan también en si una serie de aspectos positivos y otros negativos.

Entre las ventajas que presenta tanto para la empresa/trabajador y empresario podemos destacar los siguientes:

- Aumento de la productividad, ya que el trabajo es distribuido por el propio trabajador.

³ Trabajo. (2019). En el Diccionario de la Real Academia Española. Recuperado de: <https://dle.rae.es/trabajo?m=form>

- Reduce el estrés en los trabajadores, ya que no están sometidos a horarios o plazos previamente fijados.
- Los trabajadores sienten una mayor lealtad y compromiso con la empresa, ya que pueden compaginar su vida laboral y familiar y esto provoca una mayor implicación y productividad de su trabajo.
- Reduce el absentismo, ya que los trabajadores presentan un horario más flexible.
- Favorece la retención del talento Millennial, ya que estos sujetos suelen ser muy exigentes a la hora de aceptar un puesto de trabajo y no renunciarían a una sana vida social por él (equilibrio).
- Favorece la reducción de los costos, esto favorece que el trabajador ve disminuidos sus gastos semanales, como el desayuno, el parking, la gasolina...
- Pero todo no es beneficioso, ya que todo tiene sus ventajas y sus inconvenientes y entre las desventajas destacamos:
- Manifestación del síndrome de Burnout, ya que al no tener una rutina horaria establecida puede extenderse la jornada laboral, sin que se produzca de manera simultánea un aumento de sueldo.
- Reducción del rendimiento, ya que no existe un control por un cargo superior.
- Desvinculación con la empresa, esta es una de las principales desventajas de las nuevas formas de trabajo, ya que desaparece el concepto de familia en la organización, relaciones entre compañeros y el sentimiento de pertenecer a un mismo grupo.
- Aunque suene algo poco habitual a veces pueden verse aumentados los costos, un aumento del gasto de la luz, la necesidad de tener un buen acceso a internet, el uso de ordenadores, móviles...

Todos estos factores positivos y negativos se verán reflejados en los trabajadores según sea su forma de ser, ya que aquiva a influir mucho la forma en la que el trabajador se organice, la prioridad que le dé a su trabajo, lo responsable y continuo que sea en sus actividades...

3.1.1.1 Win, Win.

Esta técnica es conocida como **“ganar para ganar”** y se define como una estrategia de marketing que persigue el objetivo de que todas las partes salgan beneficiadas, y las partes serían las empresas, los distribuidores, los canales de venta y/o consumidores y los usuarios implicados”

Por lo tanto, esta estrategia es muy recomendable pero no es fácil conseguirla. En definitiva, se trata de adoptar la aptitud continua de dejar a las personas siempre mejor de lo que las has encontrado, es decir beneficiarlas o favorecerlas.

Existen muchos modos de aportar algo para que el sujeto gane, como puede ser ofrecer información gratuita, reducir el coste de los productos en alguna época del año, o simplemente cosas tan sencillas como un simple saludo, una sonrisa, una respuesta amable...

Podemos resumirlo en ser un trabajador amable, generoso, empático junto con el compromiso, y la profesionalidad, esto garantiza conseguir de forma efectiva una estrategia win-win.

3.1.1.2 Job Sharing.

Este modelo de trabajo lo podemos definir como la posibilidad de que dos empleados puedan compartir su puesto de trabajo, en nuestro país su práctica no es muy conocida además la normativa laboral no facilita su implantación. A comparación de otros países como Reino Unido, Canadá, Alemania o Australia en los cuales el 50% de los puestos de trabajo que se ofrecen son Job Sharing.

Esto es posible dividiendo los horarios de trabajo, responsabilidades, las funciones y sueldos, es decir en vez de que un sujeto ocupe un puesto lo ocupan dos, un puesto para dos.

Existen dos tipos de Job Sharing:

- Responsabilidad Dividida: Esta opción es la más recomendable cuando se puede dividir el trabajo en dos partes iguales y de esta manera ambos sujetos gestionan cosas distintas. Puede ser muy útil si hablamos de diversos clientes o funciones distintas que se complementan.
- Responsabilidad Compartida: Esta opción se caracteriza porque toda la responsabilidad de un puesto es compartida por dos sujetos, aquí juega un papel muy importante la complicidad, ya que ambas personas son las encargadas de gestionar un puesto de trabajo.

Este tipo de trabajo presenta muchas ventajas para ambos sujetos, pero todavía queda mucho por conseguir entre los objetivos como que ambos sujetos sean totalmente cómplices como mencionábamos antes, ya que es muy difícil conectar al 100% con otra persona, también este modelo de trabajo es apto para puestos repetitivos ya que los puestos que se basan mucho en la creatividad y en los cambios continuos es muy difícil

de aplicarlo. Otro reto de este tipo de trabajo es el bajo salario, ya que el salario de un puesto es dividido para dos sujetos y la dificultad de acceder a promoción interna.

3.1.1.3 Tiempos Flexibles.

Este modelo de trabajo no es en sí un tipo, sino un concepto denominado flexibilidad laboral que en los últimos años las empresas han ido introduciendo en sus organizaciones como consecuencia de los enormes beneficios que se obtienen aplicándolo. Podemos decir que este concepto beneficia a los trabajadores en sus derechos a la hora de su contratación y de su libertad laboral.

El término de Flexibilidad laboral está relacionado con lo que conocemos como salario emocional. Pero una definición concreta podríamos decir que es “Susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades. Horario, programa flexible.”⁴. Por lo que aplicar este término a nuestro trabajo supone:

- ❖ Que los trabajadores puedan disfrutar de nuevas formas de conciliación, permitiendo llevar a cabo técnicas que permitan mejorar la calidad de vida personal y laboral de los trabajadores.
- ❖ No llevar a cabo una regulación del mercado laboral, permitiendo así poder adaptar el modelo de contratación según las necesidades reales que surjan en las empresas e incentivar la contratación sin que existan tantos riesgos para las empresas, ya que esto en la mayoría de los casos dificulta mucho las contrataciones.
- ❖ También se reducen los costes, tanto para la empresa como para el trabajador.

La diferencia de esta frente al teletrabajo que explicaremos posteriormente es que en este caso el trabajador podrá disfrutar de X días trabajando desde casa, por ejemplo, de un día a la semana trabajar desde casa, a diferencia del teletrabajo que se caracteriza más por trabajar desde casa de forma habitual.

Pero cuando nos referimos a flexibilidad laboral la podemos aplicar de diferentes maneras, según la empresa lo desee. En ocasiones y las más habituales son en los horarios, pero siempre cumpliendo su jornada. Otro modelo sería cuando el trabajo que se realiza no se controla por horas sino por los objetivos que se consiguen, pues en este caso el trabajador puede organizarse como más desee cumpliendo los objetivos que tienen establecidos. O otra forma sería cuando no se controla las horas diarias de un trabajador

⁴ Flexibilidad, d.4. (2019). En el Diccionario de la Real Academia Española. Recuperado por: <https://dle.rae.es/flexible>

si no que se controla las horas semanales o mensuales, por lo que el trabajador realizara sus tareas como más dese llegando al cupo de horas que debe cumplir a la semana o al mes según se lo establezca el empresario.

Pero como todos los modelos este presenta una serie de ventajas e inconvenientes. Entre las ventajas podemos destacar:

- El trabajador opta por mejorar la conciliación de su vida personal y profesional.
- Se produce un aumento de la productividad, ya que el trabajador se siente más motivado y menos presionado a la hora de realizar sus tareas.
- El trabajador siente mayor compromiso con su empresa, ya que la mayoría de trabajadores que disfrutan de este tipo de medidas lo agradecen, ya que hace pocos años atrás esto era impensable y poder conciliar mejor es algo que valoran muchos las personas a día de hoy.
- Se reduce el estrés de los trabajadores, ya que ellos son los que deciden como, cuando y donde trabajar.
- Reducción de costes, al permitir al trabajador realizar su trabajo desde casa.
- Reducción del absentismo, ya que al disfrutar de horas dentro de la jornada habitual del trabajo permite al trabajador a comprometerse más como hemos dicho antes y estar más motivado.

Pero también nos encontramos con sus inconvenientes y entre ellos destacamos:

- Se dificulta el trabajo en equipo ya que realizar las tareas desde casa lo complica.
- Dificultad para gestionar los tiempos, ya que al disfrutar de más libertad para gestionar tu trabajo en ocasiones implica que nos distraigamos más, que trabajemos más horas de la cuenta... ya que la mayoría de las personas necesitamos un control y una rutina para ser más constantes con nuestras tareas.
- Puede fomentar la indisciplina de los trabajadores, ya que al facilitarles sus horarios y el lugar de trabajo pueden utilizar esto para trabajar menos que el resto de compañeros.

3.1.1.4 Teletrabajo.

Es muy difícil definir este modelo de trabajo, ya que existen multitud de definiciones para referirse a él. A pesar de ello este es conocido por diferentes términos como teledesplazamiento (telecommuting), o como trabajo a distancia (remote-working) o en el domicilio (homeworking) etc.

Pero una cosa en la que coinciden todas las definiciones y términos que se le atribuyen es que hacen mención a la localización, organización y tecnología, ya que son aspectos muy importantes a tener en cuenta en los nuevos modelos de trabajo como este.

Si definimos el teletrabajo como lo hizo Gordon *“es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.”*⁵

Hay que destacar que dentro de este modelo no englobaríamos a las personas que de forma esporádica realizan su actividad desde casa o aquellas que siempre han realizado su trabajo fuera de la empresa.

Este modelo de trabajo presenta muchas ventajas, pero debemos tener en cuenta para que puesto y actividad se emplea ya que no es tan favorable para todos por el simple hecho de que todos los trabajos no se pueden realizar desde casa, podemos decir que si empleamos este método en trabajos que presenten las siguientes características sería lo ideal.

- Se basan en trabajos meramente intelectuales.
- No necesitan de grandes espacios para desarrollar la actividad.
- En los cuales se permite controlar el ritmo de trabajo.
- Reclaman entregas definidas

En la actualidad los sectores que más se adaptan a este modelo de trabajo serían editoriales, telecomunicaciones, trabajadores informáticos, diseños e incluso la banca.

⁵ Casado, R. Sociedad, tecnología y teletrabajo. Algo más que una nueva forma de trabajar. (Revista Digital) “Desenreda” N°0. Foro de Investigación y Acción Participativa.
<http://www.gestofice.com/Privado/Teletrabajo.htm>

Ahora bien, también debemos tener en cuenta que este modelo presenta unas características concretas que son:

- Se ahorra en superficies de oficina, ya que cada uno lo realiza desde el lugar que desee (un parte, casa, una cafetería...)
- Mejora la calidad de vida de los trabajadores y con ello aumenta la productividad de su trabajo.
- Y se modifica tanto la urbanización, ya que los trabajadores a la hora de buscar una vivienda no tendrán el requisito de que está cerca del trabajo, también mejorar el tráfico, la contaminación, los viajes de casa al trabajo y viceversa.

Pero este modelo como el recto tiene sus ventajas e inconvenientes. Si miramos desde el punto de vista del trabajador como ventajas podemos encontrar las siguientes:

- Flexibilidad a la hora de organizar y desarrollar su trabajo.
- Dispone de mayor tiempo para el mismo.
- Se eliminan los problemas laborales relacionados con la incompatibilidad entre compañeros, los problemas con los horarios...
- Tiene mayor posibilidad de acceder al régimen de autoempleo si él lo desea.

Pero nos encontraríamos con los siguientes inconvenientes:

- Si se trata de teletrabajos no cualificados puede producirse una bajada de salario.
- Se puede producir también un aislamiento del individuo, ya que no se relaciona ni interactúa con ningún compañero.
- Puede sufrir también un sentimiento de inseguridad social y laboral.

Ahora desde el punto de vista de la empresa las ventajas que se nos presentan son las siguientes:

- Reducción en gran cantidad de mobiliario, locales, coches de empresa....
- Se obtiene una gran reducción en costes sociales y en salarios.
- Permite tener un mejor conocimiento de la actividad que realiza el trabajador ya que como todo es telemático se registra a través de programas...
- Tienen la posibilidad de acceder a mejores profesionales, compartiéndolos con otras entidades.
- Se reducen problemas de absentismo, tiempos no productivos... y esto deriva en un aumento de la productividad.

Pero a la vez nos encontramos con algunos inconvenientes como:

- Dificulta el control de trabajar, y esto puede resultar contradictorio al punto anterior pero aquí a lo que nos referimos es a que el trabajador puede realizar su trabajo, pero no en el “horario establecido” por lo que este puede echar más o menos horas para realizar una tarea.
- Puede surgir la necesidad de introducir cambios en la organización de la empresa, ya que todo se va a llevar a cabo de manera telemática, por lo que el control, la manera de informar e comunicar va ser diferente.
- También se dificulta mucho el trabajo en equipo, no en todas las ocasiones, pero es verdad que es este caso en la mayoría.
- Surge un aumento en los costes referidos a equipamientos, ya que todos esos trabajadores que van a realizar su trabajo desde casa deben disponer de ordenador, teléfono, conexión a internet.

3.1.1.5 Coworking.

Este modelo lo podemos definir como “una forma de trabajo que permite a profesionales independientes, emprendedores y pymes de diferentes sectores, compartir un mismo espacio de trabajo (tanto físico como virtual) con el fin de desarrollar sus proyectos profesionales a la vez que fomentan proyectos conjuntos”⁶

La base fundamental de esta forma de negocio es su comunidad, esto no implica que los coworkers tengan que participar de las mismas relaciones o actividades que se realicen en el espacio, pero sí que debe existir un gestor que trabaje por la comunidad, esta es la principal característica que diferencia este modelo con otros como las oficinas compartidas, centros de negocios...

Pero para entender mejor este modelo de trabajo deberíamos centrarnos en cuál es su funcionamiento realmente, pues bien, como este se realiza en un espacio se debe cumplir una serie de normas con el fin de que todos los sujetos que formen parte de esta comunidad realicen su trabajo de manera adecuada y satisfactoria.

Entre las reglas a cumplir destacaríamos libertad para acceder a las zonas, áreas de acceso compartidas con el fin de que los sujetos de la comunidad puedan interactuar, relacionarse y conocerse. Por supuesto como en todas las zonas donde se conviven con otros sujetos mantener un respeto y una convivencia adecuada. La presencia de un gestor del espacio con el propósito de que exista la unión entre los sujetos de la comunidad. También se

⁶ Comunidad Coworking. “Que es coworking” <http://www.comunidadcoworking.es/que-es-coworking/>

deben proporcionar membresías con precios accesibles a los sujetos que vayan dirigidos. Se debe llevar a cabo también iniciativas que inciten a los socios a aportar nuevas ideas. Esta forma de trabajo en los últimos años ha sufrido una gran evolución y expansión en nuestro país, hasta el punto de que contamos con muchos espacios que llevan a cabo este modo de trabajo, pero a día de hoy se siguen analizando las ventajas y los inconvenientes de esta.

Muchos expertos aseguran que las principales ventajas podríamos decir que son las siguientes:

- Ayuda a los trabajadores autónomos a sentirse arropado por otros sujetos que están en su misma situación, es decir, que son autónomos y por lo tanto dejan de estar solos en casa.
- Permite acceder a un local de trabajo que no sea su casa por un coste de alquiler mucho más inferior que de la forma habitual.
- Permite optimizar los horarios fijos, ya que su uso no es individual si no compartido.
- Y en muchos casos permiten la creación de nuevos proyectos, ya que los socios se comunican expresan sus ideas... y deciden emprender ese trabajo juntos.

3.1.1.6 Outsourcing.

Este modelo de trabajo lo podemos definir como *“una estrategia en la que las tareas y estructuras corporativas se delegan a contratistas o proveedores de servicios externos. Pueden ser tareas concretas, áreas determinadas de la empresa o, incluso, procesos empresariales completos”*⁷

Ahora bien, debemos diferenciar cuando se trate de {Subcontratación interna de la empresa} en este caso hablaríamos de los servicios que también pueden prestarse de manera interna. Por ejemplo, si se traspasa la realización de una tarea dentro del grupo, o se crea una nueva empresa para realizarla, también puede darse el caso de que se contrate a trabajadores temporales para que la realicen, pero aquí hablaríamos de outsourcing interno.

Por el contrario, tenemos la {Subcontratación externa} en este caso por ejemplo sería cuando contratamos un servicio a una empresa externa, ya sea una empresa regional o incluso extranjera. Esto principalmente se realiza para reducir los costes.

⁷(26/10/2019). Outsourcing. StartuspGuide ionos. <https://www.ionos.es/startupguide/gestion/outsourcing/>

Nos encontramos con varios modelos de outsourcing, los cuales son:

- Outtasking: este modelo se caracteriza por transferir únicamente trabajos concretos y previamente bien definidos. La mayoría de las veces suelen ser procesos que requieren mucho tiempo como es el caso de las tareas administrativas, pero a pesar de que estas tareas la realicen una empresa externa la responsabilidad de estas sigue siendo de la empresa ya que el resto de áreas depende de ella.
- Subcontratación de procesos de negocio: este modelo se caracteriza por externalizar un proceso completo de su negocio. Por ejemplo, en el caso de empresas que contratan a una gestoría para que le administre la nómina, procesos de incapacidad... de todos sus trabajadores.
- Outsourcing selectivo: este modelo se caracteriza por combinar la externalización de tareas y de procesos empresariales. Es decir, no se externalizan procesos completos sino tareas secundarias que son más complejas que las individuales.
- Externalización de procesos de conocimiento: este modelo va más allá de lo que denominas outsourcing, ya que se subcontratan empresas externas para que lleven a cabo tareas altamente complejas. En este caso las empresas disponen de expertos muy especializados en la tarea que le han atribuido. Por ejemplo, ahora con todos los avances que hay contrata a un experto para que te cree una página web eficiente, para que cuando los usuarios que demanden un producto que tu mismo fábricas y hagan una búsqueda sencilla en internet con pocas especificaciones salga tu página de entre las primeras, proporcionando toda la información necesaria para captar a clientes.

Pero como todos los modelos que estamos analizando tiene sus ventajas e inconvenientes.

Entre las ventajas nos encontramos con:

- La empresa presenta sus competencias fundamentales, ya que esta puede centrarse en sus prioridades.
- Se produce una reducción de costes, ya que no debe contratar a trabajadores especializados en una tarea, si no que asigna la tarea a empresas que ya disponen de este tipo de personal, y esto es mucho más barato.
- Se ahorra tiempo, ya que la mayoría de PYMES y de autónomos se le hace muy difícil adaptarse y familiarizarse con nuevas áreas de trabajo y la subcontratación le permite ahorrar tiempo y dinero, para invertir en otras áreas.

- Llevar a cabo este modelo de trabajo permite a menudo obtener ventajas cualitativas. Debido a la alta cualificación que tienen los sujetos que pertenecen a la empresa/servicios externos.

Pero este modelo de trabajo también presenta sus inconvenientes entre ellos:

- La posibilidad de que el proveedor externo tenga acceso a datos personales o confidenciales de tu entidad.
- Querer reintegrar un servicio que estaba externalizado produce una elevación de costes altísima. Ya que se necesitará contratar a trabajadores altamente cualificados para desarrollar esas tareas y adaptar una zona de trabajo equipada de las maquinas que se realicen según dela actividad que se debe realizar, por lo que el coste será mucho más elevado que si los desarrollamos de manera externa.
- También supone una dependencia de la empresa externa, por lo que, si sufre algún retraso en la entrega de tareas, de costes... esto influirá a tu empresa.
- Se produce una dispersión del Know-how, también conocido como saber hacer. Por qué adelantarse a nuevos competidores da valor a una empresa, pero en este caso como designamos las tareas a empresas externas que sí disponen de ese personal cualificado del que nosotros no tenemos, hace que tengamos dispersos esos conocimientos, de ahí esa expresión {Know-how}

En las últimas décadas en nuestro país este modelo de trabajo ha ido cobrando lugar, ya son numerosas las empresas que deciden externalizar tareas o servicios con el fin de ver reducidos sus costes y poder así centrarse en sus funciones principales. Pero aún queda bastante camino para que sea más familiar emplear métodos como este en nuestra empresa para ello sería conveniente que se implantaran enfoques más modernos de producción y logística. El modelo de producción {Just in Time} se puede decir que es un ejemplo de este concepto, Ya que no se almacenan productos y se produce lo que se vende ahorrando así costes en muchos ámbitos.

En la época en la que nos encontramos es mucho más sencillo transferir a otras empresas tareas, y si esta se utiliza de forma adecuada permite acelerar los procesos de trabajo y la calidad de los servicios o productos pudiendo así hacer frente a toda la competitividad que existe en el mercado empresarial.

3.1.1.7 Presentismo.

Este modelo de trabajo lo podemos definir como [cuando se acude y se está presente en un puesto de trabajo, pero dedicando la mayor parte de la jornada a realizar otro tipo de funciones que no tienen relación con el puesto].

Por lo que, en realidad en vez de verlo como un modelo de trabajo, lo podemos ver como un inconveniente, o un factor el cual los empresarios están intentando combatir.

Los factores que influyen en que se produzca el Presentismo laboral en el ambiente de trabajo son los siguientes:

- Falta de seguridad laboral, por ejemplo: cuando nos enfermamos con un simple catarro y tenemos miedo a pedir el día libre para irnos a casa, por poder perder el puesto y no encontrar un nuevo trabajo.
- Según el tipo de trabajo que realices la probabilidad de sufrir Presentismo laboral puede ser mayor. Algunas investigaciones afirman que los sectores más vulnerables son el profesorado y el sector de la medicina (médicos, enfermeros...)
- La presión en exceso que se sufre por parte de los altos cargos, también aumenta la probabilidad de sufrir este fenómeno.
- Cuando el empleado tiene mucha carga laboral.
- La falta de motivación, es la principal de muchos de los casos, en ocasiones se debe a que no existe promoción interna o la realización de tareas rutinarias o monótonas...

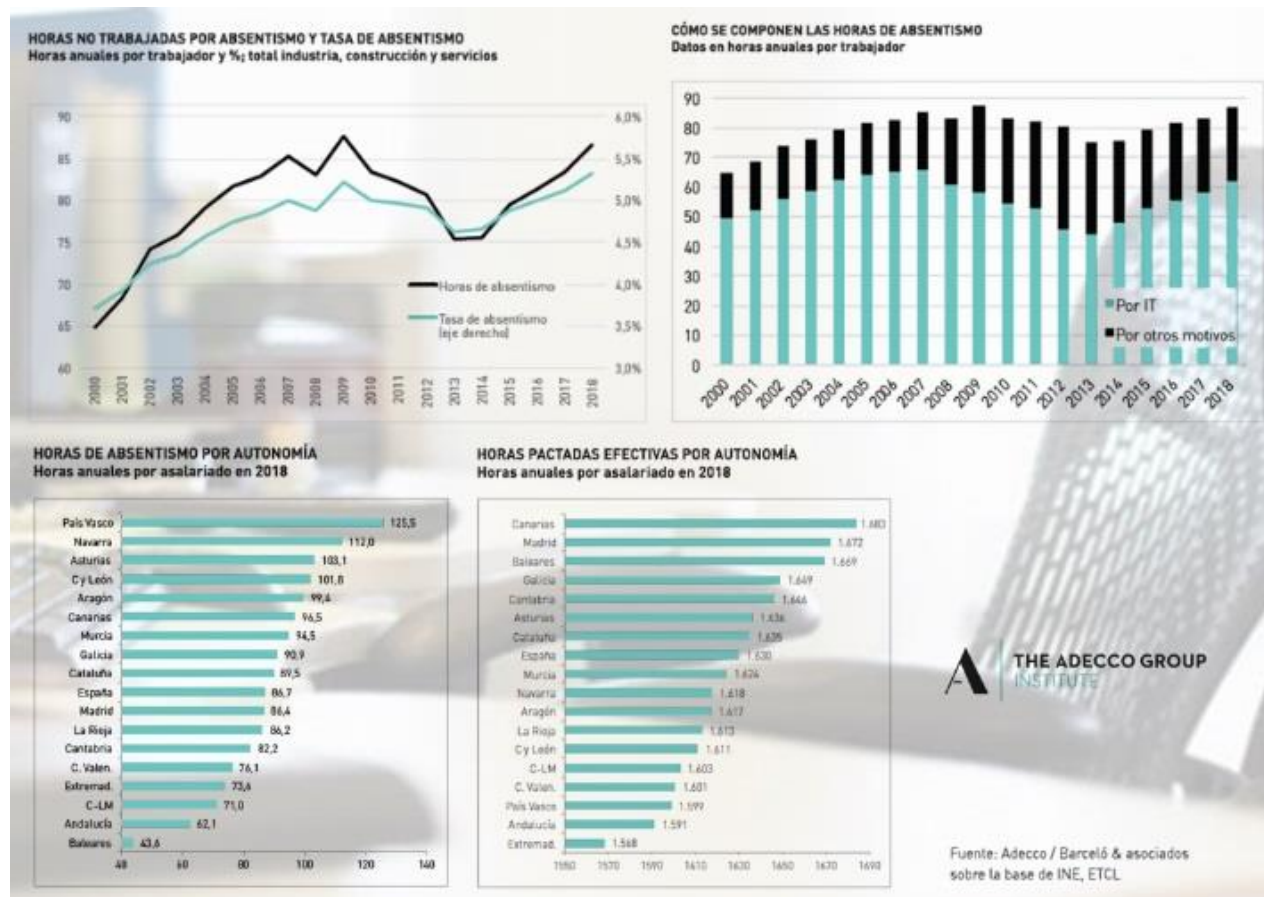
Pero este modelo de trabajo presenta una serie de aspectos negativos o inconvenientes para las empresas que afectan de diferentes formas, por un lado, provoca un descenso de la productividad del trabajador y de la propia organización. Por otro lado, provoca efectos negativos en el trabajador, como el “síndrome Burnout” este provoca fatiga y aburrimiento a largo plazo. Finalmente, favorece la transmisión de aspectos negativos como puede ser la desmotivación, la fatiga, el estrés, alguna enfermedad...

Las pautas que se sugieren para evitar que una organización y sus trabajadores sufran Presentismo son las siguientes:

- Que el trabajador adquirir hábitos saludables en sus vidas.
- Proporcionar vigilancia de la salud de los trabajadores.

- Proporcionar atención al personal, teniendo canales de comunicación que vayan desde los altos directivos hasta cualquier trabajador.
- Crear una cultura de empresa donde los trabajadores se sientan involucrados.
- Proporcionar flexibilidad en el trabajo.
- Fomentar las relaciones entre los trabajadores.
- Ajustar la jornada laboral, ya que en la actualidad existe en la mayoría de los casos un gran desajuste entre tiempo de trabajo y productividad.

Según un estudio realizado en Madrid en junio de 2019 por Adecco Group Institute en su investigación en conocimientos relacionados con el empleo y su futuro revela un crecimiento (20%) en el número de bajas de larga duración y en la tasa de absentismo laboral, que vuelve a marcar un nuevo récord histórico en España, situándose en el 5,3%.



Fuente: Adecco/Barceló y asociados sobre la base INE⁸

⁸ (23/6/2019). La tasa de absentismo laboral en España marca un nuevo récord y sube al 5,3%.

Prevención Integral. Recuperado por:

<https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2019/11/06/tasa-absentismo-laboral-en-espana-marca-nuevo-record-suba-53>

3.1.1.8 Freelane.

Este modelo de trabajo se caracteriza porque el empleado realiza su trabajo de forma autónoma, por lo que el trabajador realiza sus servicios a otros usuarios (clientes). En este modelo el trabajador tiene total libertad de organizar sus horarios, además su salario no es mensual si no que reciben un salario por trabajo realizado. Este tipo de trabajador se relaciona mucho con la era de los avances tecnológicos ya que pueden ofrecer sus servicios a cualquier persona o empresa independientemente del país de donde se encuentren.

Existen muchas ventajas e inconvenientes a este modelo de trabajo, entre las ventajas:

- El trabajador dispone de mayor libertad, ya que se le contrata por el trabajo que previamente ha hecho, por lo que sus nuevos clientes no serán tan exigentes.
- La más importante se podría decir que es {ser tu propio jefe}, ya que puedes trabajar desde casa con el horario que más desees.
- Este modo de trabajo te permite compaginar tu trabajo con estudios, con tu vida personal...
- Existe la posibilidad de elegir con quien se desea trabajar y con quién no.
- Se produce una reducción de gastos, ya que no existe un local de trabajo, ni desplazamientos...
- Y, por último, esta ventaja tan beneficiosa a la vez: trabajar en los que más te gusta, por lo que al disfrutar lo que haces diariamente da mejores resultados, incluso asumiendo tu trabajo como un hobby.

Pero a la vez nos encontramos con los siguientes inconvenientes:

- El trabajador no tiene estabilidad salarial, ya que cuando trabajas para una empresa sabes cuál va a ser tu sueldo mensual y dispones de cierto margen para gastar, a diferencia de esta modalidad que no sabes lo que vas a ganar y que va a depender del número de clientes que busquen tus servicios y del mismo modo de las tareas que realices.
- Al estar sometidos al régimen por cuenta propia de la seguridad social las prestaciones que se reciben son muy diferentes a las que recibiría si trabajara por cuenta ajena.
- Existirán periodos de año donde se tenga muchos clientes, pero otros donde casi no exista la clientela, por lo que la inestabilidad salarial será un inconveniente importante.

- El trabajar desde casa se puede convertir en un gran inconveniente ya que existen más probabilidades de sufrir distracción y periodos de poca concentración. Por lo que será importante que creemos un entorno laboral en alguna zona de nuestra casa, para evitar este tipo de problemas.
- Otro inconveniente relacionado con el anterior es el aislamiento laboral, ya que al no relacionarnos con compañeros se puede producir, pero una solución que recomiendan los expertos para combatirlo es tener más vida social, aumentar las relaciones con amigos, familiares...
- Y la más importante para tener éxito que puede convertirse en un problema sería triunfar o destacar frente a nuestros competidores. Existen muchos como tú y tu deberás hacer que te contraten a ti frente al recto, esto no quiere decir que estos sean tus enemigos, ya que podéis aprender unos de otros, pero siempre destacando.

Este método se recomienda para aquellas personas que hacen hacer muy bien su trabajo, le apasionan y disfrutan con él, podrían ser unos muy buenos Freenlane.

3.2 Contratos y tipos de trabajadores.

En España existen multitud de tipos de contratos que son regulados en el Código Civil, Libro IV “De las Obligaciones y Contratos” por el Real decreto del 24 de julio de 1889 actualizado posteriormente a 22 de noviembre de 2019.

Esta normativa regula los aspectos que deben existir en un contrato, la forma en la que se debe desarrollar este contrato, además, de las obligaciones y los derechos de ambas partes. (contratista y contratado)

Pero nosotros nos vamos a centrar en los contratos de trabajo, y a explicar los dos principales tipos de trabajadores que existen en nuestro país pero para entender esta diferencia vamos a definir lo que sería un contrato de trabajo *“El contrato de trabajo es un convenio bilateral o multilateral, mediante el cual quedan determinados los derechos y obligaciones que se tendrán durante el desarrollo de na actividad remunerada.”*⁹

Disponemos de cuatro principales tipos de contratos que vamos a explicar posteriormente, pero dentro de estos pueden existir diferentes variedades, aunque nosotros no nos vamos a adentrar muy afondo en este tema.

⁹ Contratos de trabajo. Conceptosjuridicos.com. Recuperado por:
<https://www.conceptosjuridicos.com/contrato-de-trabajo/>

Los contratos se pueden llevar a cabo de manera individual (afectaría a un solo trabajador) o de manera colectiva (dirigido a un grupo de personas generalmente este tipo de contrato se realizan con los sindicatos).

Ahora, dentro de los tipos de contratos nos encontramos con:

- ✓ Contrato de trabajo indefinido, en el cual no se dispone de fecha de finalización del mismo a diferencia del recto. Este puede ser a jornada completa, discontinua o fijo discontinuo. El empresario deberá informar con un plazo previo al trabajador en el caso de que se desee terminar con la relación laboral y de la misma forma el trabajador.
- ✓ Contrato de trabajo Temporal, este presenta una fecha de inicio y una de fin de la relación laboral y se suele emplear para actividades muy concretas. Puede realizarse a jornada completa o media jornada. Dentro de este podemos hablar de un contrato de obra o servicio, un contrato eventual o un contrato por interinidad.
- ✓ Contrato de formación o aprendizaje, este tipo de contratos va dirigido principalmente a los jóvenes con el fin de insertarlos en el mercado laboral, estos deberán estar inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil y encontrarse en el rango de edad de 16 a 25 años, y en el caso de las personas con discapacidad hasta los 30. Este tipo de contrato lo que desea es cumplir una doble función por una parte le ofrecen un puesto de trabajo, por lo que se deberá complementar una serie de horas correspondientes a su puesto laboral y por otra la formación que se le ofrece, la cual también deberá complementar una aserie de horas. Por lo que la jornada laboral de este tipo de contratos estará compuesta por ambos factores (Actividad Laboral + Formación).
- ✓ Contratos de prácticas, este tipo de contratos lo que permite es que se le pueda proporcionar al trabajador unas prácticas profesionales adecuadas a su nivel de estudios, un ejemplo de esto seria las practicas que realizan los alumnos al finalizar su formación, ya sea una carrera universitaria, una formación profesional...

Una vez que hemos visto los principales tipos de contratos vamos a explicar los dos grandes tipos de trabajadores que existen en nuestro país y las diferencias que hay entre ellos.

Por una parte, nos encontramos con el trabajador por cuenta ajena, hablamos de una persona que decide prestar unos servicios de forma voluntaria bajo la dirección de un

empleador y que su trabajo se le será retribuido. En este caso el empleador puede ser un autónomo (Persona física) o una empresa (persona jurídica).

Este tipo de trabajadores se caracterizan por:

- La voluntariedad del trabajo, ya que la relación que se establece entre el trabajador y el empleador es de manera voluntaria.
- El trabajador realizará su actividad bajo las órdenes del empleador, este deberá garantizar los medios y organizar la forma de trabajar.
- Recibirá una retribución por los servicios prestados o trabajos realizados.
- El trabajador es ajeno a la empresa, entidad... esto quiere decir que no tiene que asumir riesgos, ni se beneficiara de los ingresos o beneficios que sufra la empresa u organización. Por lo que recibe el salario pactado en su contrato independientemente de que la empresa gane más o menos, vaya bien o mal.

En cambio, el trabajador por cuenta propia sería aquel trabajador que realiza una actividad laboral o profesional de manera habitual a cambio de una retribución sin tener ningún tipo de contrato que lo vincule con una empresa u entidad. A este tipo de trabajadores se les conoce como Autónomos.

Este tipo de trabajadores tienen una responsabilidad ilimitada, esto que quiere decir, pues que tanto su patrimonio personal (ej: casa, coche y casa vacacional) como el patrimonio de la empresa (ej: coches de empresa, local y maquinarias de producción) formara parte del negocio, esto supone que en caso de impago o algún tipo de moratorias para hacer frente a los gastos que tenga se le pueden expropiar sus posesiones tanto personales como profesionales. En nuestro país este tipo de trabajador es muy cuestionado ya que esta modalidad presenta una serie de ventajas e inconvenientes, entre las ventajas podemos mencionar las siguientes:

- Podrás definir tu modo y ritmo de trabajo ya que tú eres tu propio jefe y no dependes de nadie.
- Eres libre para elegir la actividad que más desees realizar, por lo que podrás decidir en qué proyectos embarcarte y en cuáles no.
- Estarás suscrito en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, los tramites en este son más fáciles y por lo tanto se refleja en menores costes de asesoría y jurídicos.

Por otro lado encontramos con algunos inconvenientes entre los que destacamos:

- Una de los principales inconvenientes es la gran competitividad que existe en el mercado laboral por lo que deberás tener muy clara tu estrategia para destacar frente al resto.
- Aunque al principio parece que dispones de un horario flexible, la exigibilidad del negocio causara que debas echar más de las 8 horas que establece la jornada laboral.
- Como todo depende de ti, tu eres tu propio jefe, y el jefe de otros trabajadores, tu eres el que arriesga, aunque luego gane o pierda y el que debe asumir toda la responsabilidad es muy difícil compaginar y separar la vida personal con la laboral.
- Este tipo de trabajadores debe asumir una serie de impuestos por su actividad, local, trabajadores... que se llevara un porcentaje de tus ganancias al final del mes.

4. Autoempleo.

Entendemos Autoempleo como “la actividad laboral creada por una persona que trabaja para ella misma a través de un negocio de su propiedad obteniendo ingresos del mismo, y que con el tiempo puede generar empleo y riqueza no solo para sí mismo sino también para más gente.”¹⁰

Este tipo de trabajo es una buena opción cuando los sujetos tienen dificultad para conseguir un empleo por cuenta ajena, aun cuando no es fácil llevarlo a cabo ya que se necesita mucho esfuerzo y constancia, sin embargo, si apostamos por el también apostaríamos por la innovación, el ingenio y el desarrollo, pilares muy importantes en este tipo de trabajo.

Para embarcarse en este tipo de trabajo cabe destacar que se debe tener muy claro a que se desea dedicar y ser muy bueno en ello ya que el mercado laboral tiene mucha competencia.

Existen diferentes formatos de autoempleo, ya que podemos crear una empresa emprendiendo a través de nuestras ideas propuestas, u otra forma seria aceptando modelos de negocios creados por terceras personas cuyas ideas se acercan a nuestro perfil inversor, este sería el caso de las franquicias.

El autoempleo se puede llevar a cabo de manera individual o de manera colectiva, de manera individual hablaríamos de un sujeto que pone en marcha una empresa y este

¹⁰Autoempleo. ¿Qué es el autoempleo? Definición de autoempleo. Recuperado por: <http://www.autoempleo.com/definicion-autoempleo/>

mismo realiza su trabajo de manera individual, y en el caso de que necesite ayuda contratará a trabajadores asalariados. Por otro lado, el autoempleo colectivo se refiere a un conjunto de personas que inician su actividad productiva normalmente creando una sociedad, la cual será la titular de la empresa y será la que de trabajo a los socios.

Actualmente, el autoempleo está siendo un sujeto de análisis y renovación dentro del análisis laboral, es muy importante no olvidarnos de la relevancia de este en los procesos de generación de empleo, incluyendo también su relevancia en la integración de nuevas formas de organización, de la mejora de la integración de la mujer al mundo laboral asalariado (algo muy importante a tener en cuenta), además de la integración de las personas discapacitadas y no debemos olvidarnos como hemos dicho al principio, del incremento que provoca en las tasas de empleo y de actividad.

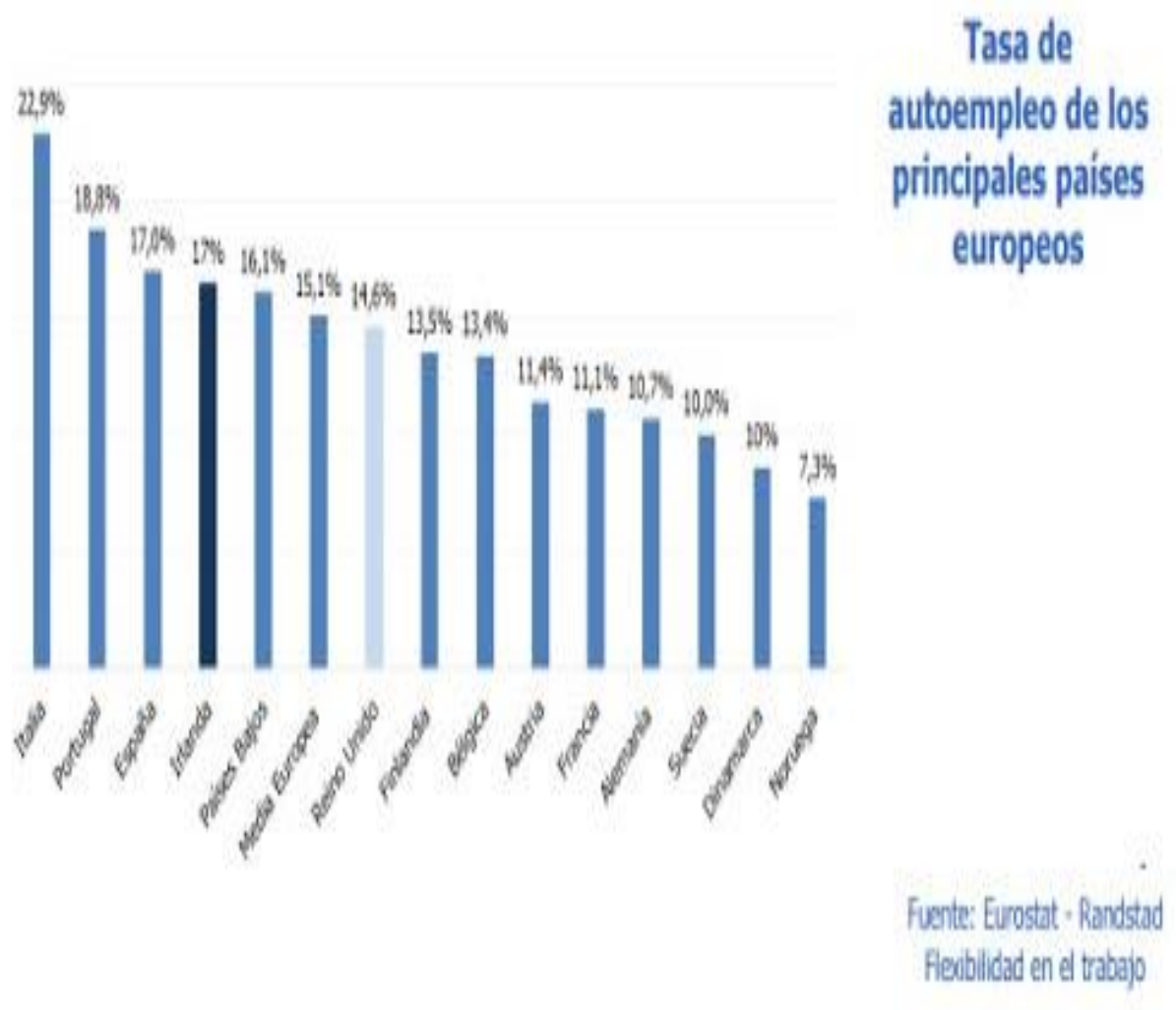
Las iniciativas que se dirigen al autoempleo son muchas y las realizan todas los organismos e instituciones que están implicados en la creación de empleo y como consecuencia en la disminución de la tasa de desempleo, llevan a cabo medidas como; apoyo a el trabajo de los autónomos, incentivos para fomentar la creación de pequeñas empresas, disminuir la tasa de desempleados ayudándolos a creen su pequeña empresa entre muchas otras.

El problema del Autoempleo podemos decir que recae en la Normativa de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) ya que no le protege con las mismas condiciones de si se tratara de un trabajador por cuenta ajena (asalariado), esto provoca una desmotivación a la hora de decantarse por la posibilidad de convertirse en autónomos y crear su propia empresa. Esto es debido a que cuando el trabajador experimenta el cese de su actividad por cuenta propia si esta no prospera, se aplica el art. 209.2 LGSS lo que implica la pérdida de prestación durante los días en que el trabajador estaba dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Por este motivo para no caer en discriminación con respecto a otros trabajadores por cuenta ajena, se tiene que tener en cuenta que cuando el potencial favorecido permite la integración del trabajo por cuenta ajena con un trabajo como personal autónomo tendrá un plazo de quince días en el que deberá empezar a contar a partir del momento en que finaliza la actividad desarrollada.

4.1 Implantación en el estado español.

Parece ser que la tasa de autoempleo va muy ligada a la de desempleo, porque algunos estudios demuestran que cuanto mayor es la tasa de desempleo más un aumento sufre la de autoempleo. Ante la necesidad de un trabajo que te exige la vida por mera subsistencia hay que reinventarse de modo que si uno no encuentra trabajo ha de inventarlo. En

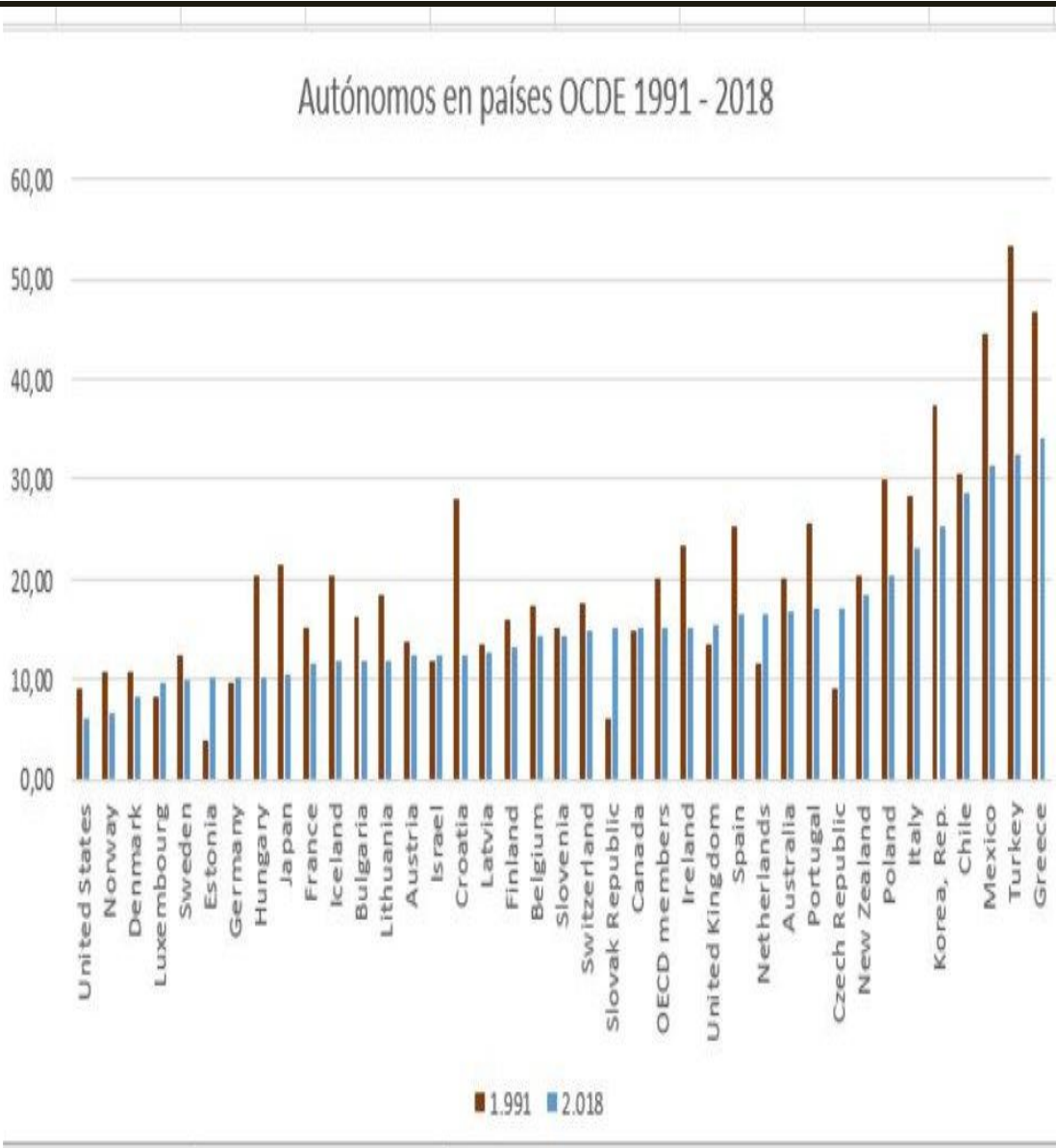
función de las necesidades de la zona, conocimientos del mismo e inquietudes y posibilidades la creación de esos nuevos autónomos irán en una u otra línea. Si observamos el gráfico siguiente notamos que España se encuentra en 3º posición con respecto a nuestros vecinos europeos no parece tan malo lo que si condiciona muchísimo esta decisión es la burocracia, la cantidad de impuestos y licencias que han de sacarse y los medios económicos de los que disponga la persona. De este modo la burocracia española dificulta mucho que este porcentaje se vea aumentado, por lo que se ha de crecer en una tónica en la que se ayude a crear empleo, empresas y nuevas opciones que son las que permitirán también cambiar estos porcentajes.



Fuente: Eurostat- Randstad. Flexibilidad en el trabajo¹¹

¹¹Eurostat- Randstad. Flexibilidad en el trabajo. Recuperado por: <http://www.perfumecosmetics-eu.com/wp-content/uploads/2016/04/autoempleoOK.jpg>

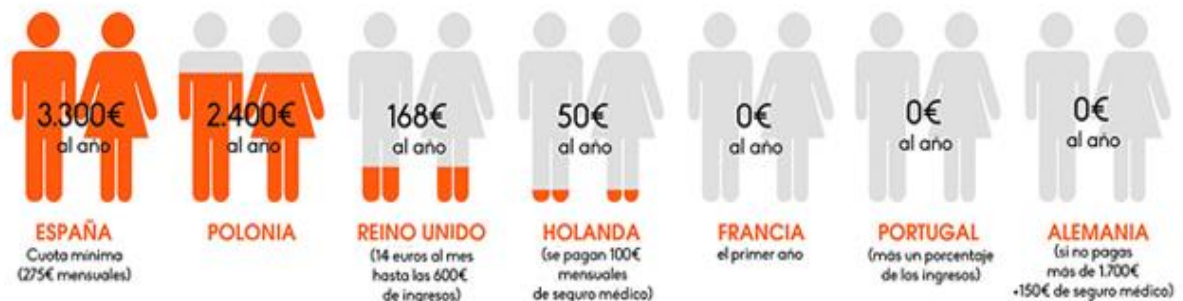
4.2 El porcentaje de relevancia con respecto a contratos habituales.



Fuente: Autónomos en países OCDE 1991-2018¹²

¹² España ya supera la media de los países desarrollados en número de autónomos. Autónomos y Emprendedores.com. Recuperado por:
<https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/actualidad/espana-supera-media-paises-desarrollados-numero-autonomos/20190812134422020294.html>

CUOTA DE AUTÓNOMOS EN EUROPA



Fuente: Redacción. (12/2/2018). ¿Cuánto pagan los españoles de cuota de autónomo en comparación con Europa? El nuevo Autónomo.¹³

- Aumentan los autónomos tanto con asalariados como sin ellos. Suponen uno de cada cinco trabajadores (22,2%) y tienen al menos una persona trabajando a su cargo.
- El colectivo que más crece fue el que tenía más de cinco trabajadores a su cargo (+8,8%).
- El impulso emprendedor de las mujeres (+1,5%) duplica al de los varones (+0,8%).
- Aumentan los autónomos en pluriactividad y ya son el 6,3%.
- Los autónomos extranjeros ya son el 11,2% del total de autónomos persona física. Crecen en el primer semestre a un ritmo del 7,6% frente al +0,3% del total.
- De los 3.287.449 autónomos fijados en España a 30 de junio de 2019 más de dos millones eran personas físicas.
- El 38,7% de los autónomos están dados de alta en algún tipo de sociedad.
- Los autónomos empleadores aumentan un 2,8% (+12.181) en los seis primeros meses de 2019, crecimiento cuatro veces superior al de los autónomos que no tienen trabajadores a su cargo, que han aumentado únicamente un +0,5%.

¹³ Redacción. (12/2/2018). ¿Cuánto pagan los españoles de cuota de autónomo en comparación con Europa? El nuevo Autónomo. Recuperado por: <https://elnuevoautonomo.com/actualidad/comparacion-cuota-de-autonomo-espana/>

- Son generadores de actividad empresarial y puestos de trabajo, el grupo con más de cinco trabajadores a su cargo, que aumentó a lo largo del semestre un 8,8%, hasta pos 49.234 autónomos.

En España hay 839.352 autónomos societarios empleadores según el Ministerio de Trabajo, el 65,9% de los autónomos societarios tienen al menos un trabajador. Un total de 39,1% tienen trabajadores a su cargo. Si los sumamos podríamos concluir que más del 90% de autónomos tienen entre 0 y 5 trabajadores en nuestro país. Es una opción para las personas mayores de 40 años ya que la dificultad para encontrar trabajo por cuenta ajena es patente, aumento significativo en los mayores de 55 años, de manera que cada vez más autónomos consiguen consolidar sus negocios.

4.3 Ventajas e inconvenientes.

A lo largo de los puntos anteriores ya hemos podido ver algunas de las ventajas e inconvenientes que presenta esta modalidad de trabajo, pero ahora vamos a proceder a analizarlas un poco más a fondo.

Las ventajas que podemos encontrar a ser Autónomos son las siguientes:

- Contamos con la libertad de ser nuestro propio Jefe, la idea a primera vista es genial, poder tener libertad para organizar, decidir, trabajar...sin que nadie te cuestione o te juzgue, pero no debemos de olvidar que todos estos aspectos no influyen igual en la amplitud de negocios que existen en nuestro país, como sabemos todo el mundo no es capaz de esto, por lo que es importante conocer tu cualidades y habilidades a la hora de emprenderte en un negocio.
- Sentir la satisfacción de realizar un trabajo bien hecho, un aspecto muy importante en esta modalidad de trabajo, ya que se busca la realización personal y cuando los logros que obtenemos son nuestro fruto del trabajo diario que realizamos, aumenta la motivación y la autoestima.
- Muy importante, la presencia de la innovación y creatividad ya que es muy importante a la hora de emprender y crear un negocio, ya que el mercado laboral está lleno de competidores y lo que se pretende es destacar frente a ellos.
- Beneficios propios, estos son obtenidos por el propio trabajo del autónomo, que no solo aporta valor personal como el salario, sino valor a su empresa con los beneficios y a la sociedad.

Pero a la vez el autoempleo nos presenta los siguientes inconvenientes:

- No todo el mundo tiene la capacidad de organizar y la disciplina para emprender. Estos aspectos son fundamentales en los primeros años ya que se necesitan una vinculación 100% con el negocio, y en ocasiones esto conlleva que la vida personal quede absorbida por la laboral.
- La necesidad de aprender, en ocasiones existen áreas de un negocio que no son conocidas por su empresario, pero como se tiene la idea de negocio se procede a emprender, aun existiendo el miedo por no conocer ciertas materias y el riesgo a fracaso, siempre estando preparados para aprender esas materias que desconocemos y que con el tiempo iremos adquiriendo.
- Aceptar toda la responsabilidad que tenemos, no todo el mundo es capaz de aceptar ciertos niveles de responsabilidad, pero los sujetos que decidan emprender deben ser conscientes de ellos ya que el nivel de responsabilidad que exige este tipo de negocio es mucho más elevado que si trabajáramos por cuenta ajena.

A pesar de todas las ventajas e inconvenientes que hemos citado en esta modalidad de trabajo, siempre va a tener prioridad nuestras metas y ganas de conseguir lo que nos propongamos. Por eso cuando tenemos una gran idea de negocio y nos apasiona llevarla a cabo a pesar de los inconvenientes que se nos presenten intentares seguir adelante con nuestro negocio.

4.4 Posible Evolución.

El autoempleo en nuestro país se puede observar a través de diferentes perspectivas, por un lado tenemos a la población joven, generalmente formada y con ganas de emprender y de ser independientes es decir esta generación no quiere ligarse a formas de trabajo clásicas, ni a jefes... por lo que muchos de ellos deciden crear su propio negocio pero también existe la creación de empleo por necesidad, aquí hablamos de las personas que se encuentran en situación de desempleo y deciden crear su propio negocio con el fin de poder generar sus propios ingresos y disponer de un salario. Pero como hemos visto en los apartados anteriores no todo es tan fácil ni tan ventajoso.

En España son muchas las instituciones que fomentan el espíritu emprendedor, con el fin de reducir la tasa de paro y crear innovación en los mercados. Junto a ello no debemos olvidar que España siempre ha sido uno de los países con mayor número de autónomos, hace unos cuantos años esta tasa se vio disminuida, pero a pesar de ello los niveles siguen siendo altos. La cuestión ahora es detectar los problemas que existen en esta modalidad

de empleo para que sus niveles no decaigan más; ya que actualmente nos encontramos en una etapa donde la tasa de paro en nuestro país es de las más altas que registramos desde la última crisis sufrida en 2008, todo esto provocado por la pandemia mundial que estamos atravesando a consecuencia del Covid-19. Debido a esto son muchas las ayudas que están creando organismos e instituciones que velan por la creación de empleo para que los autónomos que existen no cesen su actividad, porque en muchas ocasiones no somos conscientes que no solo se pierde un autónomo, si no que la pérdida de este conlleva la pérdida de al menos uno o dos trabajadores.

Esta situación ha conllevado a que se le faciliten medidas y tramites a este tipo de trabajadores, entre ellas poder optar a moratoria de pagos, facilidad de percibir un pequeño porcentaje de ayudas económica... entre muchas otras. La cuestión es si serán capaces de sobrevivir cuando estas facilidades lleguen a su fin, pero no debemos olvidar que no solo tienen este tipo de problemas si no que la economía en general está muy resentida por lo que el futuro de los autónomos a día de hoy es muy difícil de predecir.

Aunque con los datos que muchas instituciones están manejando si un gran número de futuros desempleados optaran por convertirse en autónomos la tasa se vería incrementada en un gran porcentaje, lo que no podemos asegurar es si se mantendrán en el tiempo. Pero junto a ello, seguimos teniendo a los jóvenes que se están formando o están terminando su formación y con la situación que se avecina pueden arriesgarse a emprender y crear su propio negocio, aunque aquí hay muchos aspectos a tener en cuenta, ya que, si revisamos una década atrás, la opción de optar por irse a otros países que le proporcionen empleo más estable y con mejores condiciones y retribuciones pueden optar por marcharse, lo que conocemos como fuga de talentos.

No podemos asegurar lo que el autoempleo provocara en los últimos meses, pero puede que sea una salvación para muchas personas, el reto está ahora en que todas las instituciones que lo fomentan y predicen este espíritu innovador junto con los organismos competentes analicen todos los aspectos que benefician y perjudican a este modelo de empleo, para así poder establecer medidas que subsanen errores actuales y que permitan que los trabajadores que se dedican a ellos fomenten y aumenten su actividad y que muchos de los desempleados o futuras personas que se integren en el mercado laboral opten por este tipo de trabajo.

5. Conclusión.

En pocos años hemos sufrido una gran evolución en cuanto a tecnología se refiere y esta ha influido en muchos ámbitos de nuestra vida, facilitándonos muchos trámites, pero del mismo modo alejándonos de conceptos tradicionales.

La tecnología y el trabajo son conceptos que en la última década han estado muy vinculados, facilitando la creación de múltiples avances a nivel laboral. Estos avances nos han permitido modificar la forma de trabajar, haciéndonos más fáciles simples tareas e innovando en nuevas metodologías de trabajo, nos ha permitido familiarizarnos y asentar en nuestra cultura múltiples conceptos que no terminábamos de adquirir como es el caso de la conciliación familiar pero ya no hablamos a nivel de género, donde la mujer era la que más dificultad y a la vez deseo de conciliar tenía, sino que el hombre se une , siendo ya un pensamiento general, porque en la actualidad las cultura laboral de las personas es muy diferente a la de antes. No se ve el trabajo como única opción, es una necesidad obligatoria para subsistir y desarrollarse personalmente, pero no a consta de dejar en un segundo plano su vida personal, sino que en la actualidad las personas no quieren renunciar a su vida personal llegando al punto (antes impensable) de anteponerla a la laboral, de ahí la necesidad de conciliar, y como este mucho aspecto más.

También el desarrollo de nuevas formas de trabajo como las que hemos hecho mención en este estudio han revolucionado la figura del típico empresario y trabajador, ofreciéndole en la mayoría de los casos una gran flexibilidad al empleado a la hora de realizar sus tareas y teniendo en cuenta su opinión, que son aspectos muy importantes en los cuales hace unos años no se consideraban.

Pero el reto ahora según mi punto de vista es familiarizarnos con los diferentes modelos de trabajo que hemos analizado en este estudio, ya que la mayoría de ellos en nuestro país no están siendo muy utilizados, creo que en muchas ocasiones por desconocimiento y desinformación laboral y si se tuviese más información se podría recurrir a ellas (pretensión de mi estudio) podría ser una forma de que nuestro mercado laboral y el modo de empleo evolucione, pudiendo así aumentar la implantación en nuestro país.

Estos son los pilares que me motivaron a realizar este estudio, ya que al igual que yo mis compañeros universitarios nos planteamos el camino a seguir tras la finalización de nuestro grado, aunque es evidente el continuo reciclaje de conocimientos que la sociedad te impone (tesis, masters, post grado,.....etc) toda esa formación tiene un fin común que es la integración en el mundo laboral y el desempeño de una actividad laboral en la que nos sintamos plenos y realizados pudiendo desarrollar todo lo aprendido en estos años.

He intentado realizarlo de la forma más concreta y sencilla posible con el fin de ayudar a quien lo necesite igual que me ha ayudado a mí a la hora de realizarlo.

6. Bibliografía/Webgrafia

- ✍ Autoempleo. ¿Qué es el autoempleo? Definición de autoempleo. Recuperado por:
<http://www.autoempleoh.com/definicion-autoempleo/>
- ✍ CASADO, R. Sociedad, tecnología y teletrabajo. Algo más que una nueva forma de trabajar. Revista digital "Desenreda", Nº 0. FIAP (Foro de Investigación y Acción Participativa). Recuperado por:
<http://www.gestofice.com/Privado/Teletrabajo.htm>
- ✍ CEOE Empresas Españolas. Economía y Fiscalidad. Recuperado por:
<https://www.ceoe.es/es/contenido/temas/economia-y-fiscalidad>
- ✍ CEOE Empresas Españolas. Relaciones Laborales. Recuperado por:
<https://www.ceoe.es/es/contenido/temas/relaciones-laborales>
- ✍ Comunidad Coworking. “Que es coworking”. Recuperado por:
<http://www.comunidadcoworking.es/que-es-coworking/>
- ✍ Contratos de trabajo. Conceptosjuridicos.com. Recuperado por:
<https://www.conceptosjuridicos.com/contrato-de-trabajo/>
- ✍ Desempleo en España. (1/7/2020). Wikipedia. Recuperado por:
https://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo_en_Espa%C3%B1a
- ✍ ElblogdeworkMeter. (18/04/2013). ¿Qué es la flexibilidad laboral? ElblogdeworkMeter. Recuperado por:
<https://es.workmeter.com/blog/bid/276948/qu-es-la-flexibilidad-laboral>
- ✍ El freelance y el teletrabajo: nuevas tendencias en el ámbito laboral. Recuperado por:
<http://repositorio.esumer.edu.co/bitstream/esumer/1907/1/El%20freelance%20y%20el%20teletrabajo.pdf>
- ✍ Equipos y Talentos. Recuperado por: <https://www.equiposytalento.com/>
- ✍ España ya supera la media de los países desarrollados en número de autónomos. Autónomos y Emprendedores.com. Recuperado por:
<https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/actualidad/espana-supera-media-paises-desarrollados-numero-autonomos/20190812134422020294.html>
- ✍ Fernandez.A (23/10/2015). El autoempleo, el empresario, el trabajador autónomo y el emprendedor en el ámbito jurídico laboral. AFLabor. Recuperado por:
<https://aflabor.wordpress.com/2015/10/23/el-autoempleo-el-empresario-el-trabajador-autonomo-y-el-emprendedor-en-el-ambito-juridico->

- [laboral/#:~:text=Autoempleo%3A%20es%20la%20puesta%20en,Jim%C3%A9n ez%2C%202002%3A%2019\).](#)
- ✂ Flexibilidad, d.4. (2019). En el Diccionario de la Real Academia Española. Recuperado por: <https://dle.rae.es/flexible>
 - ✂ Francesc-Oliveras,E. (10/4/2018).El Presentismo laboral: causas, efectos y pautas para su erradicación. PyAGroup. Recuperado por: <https://blog.grupo-pya.com/presentismo-laboral-causas-efectos-pautas-erradicacion/>
 - ✂ Garcia-Allen,J. Presentismo laboral: Causas y consecuencias de este fenómeno. Psicología y mente. Recuperado por: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/presentismo-laboral-trabajo-enfermo>
 - ✂ García Perea, P y Román, C. (18/6/2019). Caracterización del empleo no asalariado en España desde una perspectiva europea. Boletín Económico 2/2019 Artículos Analíticos. Banco de España Eurosistema. Recuperado por: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/be1902-art20.pdf>
 - ✂ García Valverde. M.D. (2005). El empleo y el Autoempleo. Promoción y Fomento del Autoempleo. Recuperado por: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1395135>
 - ✂ Gocoworking. Ventajas y desventajas de ser Freelance. Recuperado por: <https://www.gocoworking.es/blog/ventajas-y-desventajas-de-ser-freelance.html>
 - ✂ Instituto Nacional de Estadística. (INE). Recuperado por: <https://www.ine.es/>
 - ✂ Italia, Portugal y España, los países con mayor tasa de autoempleo de Europa. Emprendimiento. Recuperado por: <http://www.perfumecosmetics-eu.com/es/italia-portugal-y-espana-los-paises-con-mayor-tasa-de-autoempleo-de-europa/>
 - ✂ (26/04/2019). Job Sharing: Qué es el Trabajo Compartido, beneficios y dificultades. Blog de Recursos Humanos. IMF Business School. Recuperado por: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/recursos-humanos/job-sharing/>
 - ✂ (23/6/2019). La tasa de absentismo laboral en España marca un nuevo récord y sube al 5,3%. Prevención Integral. Recuperado por: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2019/11/06/tasa-absentismo-laboral-en-espana-marca-nuevo-record-suba-53>

- ✍ Los contratos de trabajo. Modalidades e incentivos. Inclusión, seguridad social y migraciones. Trabajo y Economía social. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Recuperado por:
<http://www.mitramiss.gob.es/es/informacion/contratos/index.htm>
- ✍ Martin Patino, J.M(18-11-2019). Así ha cambiado España en 25 años. The conversation. Recuperado por: <https://theconversation.com/asi-ha-cambiado-espana-en-25-anos-127250>
- ✍ Medina Castillo J.E. Del empleo a la participación de la innovación. Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Recuperado por:
http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_32/nr_467/a_6329/6329.html
- ✍ Mercader Uguina, J.R (2017). El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica. Tirant to Blanch. 1ª Edición. Recuperado por:
<https://bibliotecatirantcom.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491437581?showPage=217>
- ✍ Nieto Ponce, N. Tecnicalaboral”WINTOWIN”. NNPCoaching. Recuperado por:
<https://www.nnpcoaching.com/tecnica-laboral-win-to-win/>
- ✍ (26/10/2019). Outsourcing. Startusp Guide ionos. Recuperado por:
<https://www.ionos.es/startupguide/gestion/outsourcing/>
- ✍ 2/6/2020. Preguntas frecuentes de los autónomos en relación a los efectos del Covid-19. Pimec. Recuperado por:
<https://www.pimec.org/es/institucion/actualidad/noticias/preguntas-frecuentes-autonomos-relacion-efectos-del-covid-19>
- ✍ Primerempleo.com. Trabajo como freelance: ventajas e inconvenientes. BlogPrimerempleo.com. Recuperado por:
<https://www.primerempleo.com/blogs/blog.asp?id=390>
- ✍ Qonto. (17/4/2020) Qonto. Características de los trabajadores autónomos. Recuperado por: <https://qonto.eu/es/tips/freelancers/caracteristicas-de-los-trabajadoresautonomos#:~:text=Un%20aut%C3%B3nomo%20o%20empresario%20individual,tener%20trabajadores%20a%20su%20cargo.>
- ✍ Redacción. (12/2/2018). ¿Cuánto pagan los españoles de cuota de autónomo en comparación con Europa? El nuevo Autónomo. Recuperado por:
<https://elnuevoautonomo.com/actualidad/comparacion-cuota-de-autonomo-espana/>

- ✍ Trabajador por cuenta ajena. Xanfixblog. Recuperado por:
[https://anfix.com/blog/diccionario/trabajador-por-cuenta-ajena/#:~:text=Un%20trabajador%20por%20cuenta%20ajena%20es%20una%20persona%20que%20voluntariamente,o%20jur%C3%ADdica%20\(una%20empresa\).&text=El%20empleado%20depende%20de%20su%20empleador.](https://anfix.com/blog/diccionario/trabajador-por-cuenta-ajena/#:~:text=Un%20trabajador%20por%20cuenta%20ajena%20es%20una%20persona%20que%20voluntariamente,o%20jur%C3%ADdica%20(una%20empresa).&text=El%20empleado%20depende%20de%20su%20empleador.)
- ✍ Trabajo.DefiniciónABC. Recuperado por:
<https://www.definicionabc.com/general/trabajo.php>
- ✍ Trabajo. (2019). En el Diccionario de la Real Academia Española. Recuperado de: <https://dle.rae.es/trabajo?m=form>
- ✍ Useche Aldana,O. (2009). Jóvenes y productividad: las nuevas formas del trabajo y el problema del desarrollo humano. Desarrollo Humano y Justicia. Polis, Revista Latinoamericana. Recuperado por: <https://journals.openedition.org/polis/1854>
- ✍ Ventajas y desventajas de autoempleo. Autoempleo.net. Recuperado por:
<http://www.autoempleo.net/articulos/ventajas-y-desventajas-del-autoempleo>
- ✍ Ventajas y desventajas de la flexibilidad laboral. Lomaxin. Recuperado por:
<https://www.lomaxim.com/index.php/ventajas-y-desventajas-de-la-flexibilidad-laboral/>

BOLETÍN ECONÓMICO DEL BANCO DE ESPAÑA

ARTÍCULO ANALÍTICO: CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO NO ASALARIADO EN ESPAÑA DESDE UNA PERSPECTIVA EUROPEA

GRÁFICO 1

LA TASA DE EMPLEO NO ASALARIADO SE HA REDUCIDO EN ESPAÑA CON MAYOR INTENSIDAD QUE EN EUROPA
La reducción del empleo no asalariado desde mediados de los años noventa ha venido explicada por la paulatina caída del número de los trabajadores autónomos, frente a la estabilidad de la tasa de empleadores.
FUENTE: Eurostat (LFS).

1 TASA DE EMPLEO NO ASALARIADO			2 TASA DE NO ASALARIADOS SIN EMPLEADOS (AUTÓNOMOS)			3 TASA DE EMPLEADORES		
Unidades escala izda.: %			Unidades escala izda.: %			Unidades escala izda.: %		
	UNIÓN EUROPEA (15 PAÍSES)	ESPAÑA		UNIÓN EUROPEA (15 PAÍSES)	ESPAÑA		UNIÓN EUROPEA (15 PAÍSES)	ESPAÑA
1995	15,0	21,4	1995	9,4	16,5	1995	5,6	4,9
1996	15,0	21,3	1996	9,4	16,1	1996	5,6	5,2
1997	15,0	20,6	1997	9,3	15,4	1997	5,6	5,2
1998	14,7	19,9	1998	9,2	14,7	1998	5,6	5,2
1999	14,6	19,0	1999	8,8	13,0	1999	5,7	6,0
2000	14,3	18,0	2000	8,6	12,4	2000	5,7	5,6
2001	14,2	18,0	2001	8,6	12,6	2001	5,5	5,4
2002	14,1	17,1	2002	8,6	11,9	2002	5,5	5,2
2003	14,3	16,5	2003	8,7	11,2	2003	5,5	5,3
2004	14,7	16,6	2004	9,8	11,3	2004	4,9	5,4
2005	14,6	16,4	2005	9,8	11,3	2005	4,8	5,1
2006	14,7	16,4	2006	9,8	11,0	2006	4,8	5,4
2007	14,6	16,4	2007	9,8	11,0	2007	4,8	5,4
2008	14,4	16,5	2008	9,6	10,9	2008	4,8	5,7
2009	14,5	15,9	2009	9,7	10,3	2009	4,8	5,6
2010	14,7	15,9	2010	10,0	10,4	2010	4,7	5,5
2011	14,6	15,6	2011	10,0	10,5	2011	4,6	5,2
2012	14,8	16,6	2012	10,2	11,4	2012	4,5	5,2
2013	14,7	17,2	2013	10,2	12,1	2013	4,5	5,1
2014	14,7	17,0	2014	10,3	11,9	2014	4,4	5,1
2015	14,6	16,7	2015	10,2	11,7	2015	4,4	5,0
2016	14,5	16,5	2016	10,1	11,5	2016	4,4	5,0
2017	14,2	16,0	2017	9,9	10,9	2017	4,3	5,1

ANEXO