



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Alumno: Juana Zafra González

Julio, 2018

RESUMEN

En este trabajo nos queremos centrar en algunas de las nuevas formas de trabajo que están emergiendo en estos últimos años en todo el Mundo, debido principalmente a los significativos cambios en la tecnología, la educación, la cultura y en la forma de entender lo que es una empresa. Esto ha abierto el camino de entrada a nuevas formas de desarrollar el trabajo. Primeramente, mostraremos una visión general de la historia del trabajo desde siglos atrás, pieza a nuestro entender importante para comprender, de una forma más clara, la incidencia de los cambios actuales. Después explicaremos algunos de los factores que han incidido en la irrupción de estos nuevos modelos de trabajo.

Finalmente, procederemos a exponer tres de ellos, que a nuestro parecer, han irrumpido con más fuerza en nuestra sociedad, como son *Freelance(FL)*, *Coworking (CW)* y *Teletrabajo (TT)*.

PALABRAS CLAVE: Trabajo, *Freelance*, *Coworking*, *Teletrabajo*, Diversificación del trabajo, nuevos modelos de trabajo.

ABSTRACT

In this work, we will focus on some new ways of working which were emerging around the World some years ago, mainly because of technological, educational and cultural changes and the new way of understanding business. That has opened the way to develop new models of working. Firstly, we will show a general view about the history of work two centuries ago, because we think that it would be important to understand even more clearly the current changes and thereafter, we will explain some key factors which have significantly affected the emergence of the new models of work.

Finally, we go on to explain three of them that in our opinion, have appeared more clearly in today society, they are *Freelance*, *Coworking* and *Teletrabajo*.

INDICE

1. ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS.....	4
2. ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	5
3. INTRODUCCIÓN.....	6
4. IRRUPCIÓN DE NUEVAS FORMAS DE EMPLEO.....	10
4.1. FREELANCE.....	25
4.1.1. Definición.....	25
4.1.2. Estadística.....	26
4.1.3. Características: Ventajas y Desventajas.....	30
4.2. COWORKING.....	32
4.2.1. Definición.....	33
4.2.2. Estadísticas.....	34
4.2.3. Características: Ventajas y Desventajas.....	38
4.3. TELETRABAJO.....	40
4.3.1. Definición.....	41
4.3.2. Estadísticas.....	42
4.3.3. Características: Ventajas y Desventajas.....	46
5. CONCLUSIÓN.....	49
6. BIBLIOGRAFIA.....	51
7. WEBGRAFIA.....	53
8. ANEXO JURISPRUDENCIAL.....	55

1. ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Tabla 1: Ventajas e inconvenientes de los ECW	39
Tabla 2: Resumen Características Teletrabajo	47
Ilustración 1: Freelancer en España por edad y sexo 2018	29
Ilustración 2: Evolución en el tiempo del Coworking.....	34
Gráfica 1: Porcentaje paro España ambos sexos 2008-18.....	1
Gráfica 2: Índice de envejecimiento total España (%)	12
Gráfica 3: Esperanza de vida al nacimiento en España 2000-2018	13
Gráfica 4: Crecimiento de población por grupos y edades 1900-2050	14
Gráfica 5: Porcentaje de menores que usan TIC	15
Gráfica 6: Gastos en I+D(% PIB) por país.2005-16	18
Gráfica 7: Evolución del Equipamiento TIC 2006-17. TOTAL NACIONAL (%)	19
Gráfica 8: EPA 17 España nivel estudios.....	21
Gráfica 9: Media de aceptación en el Mundo de los nuevos modelos de trabajo	23
Gráfica 10: Media anual de aceptación en España de los nuevos modelos de trabajo.....	24
Gráfica 11: Principales Profesionales Freelancer en España 2018	26
Gráfica 12: Media de aceptación (todo el Mundo) freelance 2008-2018.....	27
Gráfica 13: Media Anual de aceptación Freelance países UE 2008-18.....	27
Gráfica 14: Evolución aceptación Freelance España cuatrimestres 2008-18.....	28
Gráfica 15: Media de aceptación coworking en el mundo 2008-18	34
Gráfica 16: Índice de aceptación Coworking países UE 2008-18	35
Gráfica 17: Índice de aceptación semestral Coworking en España 2008-18	36
Gráfica 18: Coworking 2018 y previsiones para 2019.....	37
Gráfica 19: Aceptación del TT media Todo el Mundo periodo 2008-18.....	42
Gráfica 20: Países con más Índice aceptación TT mundo	43
Gráfica 21: Media de aceptación Países UE 2008-18	43
Gráfica 22: TT en España 2008-18	44
Gráfica 23: Media aceptación TT Regiones España 2008-18.....	45
Gráfica 24: Evolución media aceptación Regiones España 2008-18.....	46

2. ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Abreviatura	Significado
CW	Coworking
DEL	Diccionario de la Lengua Española
DPNU	Departamento de Población de las Naciones Unidas
ECW	Espacios Coworking
ET	Estatuto de los Trabajadores
EUROFOUND	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
FL	Freelance
INE	Instituto Nacional de Estadística
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RAE	Real Academia Española de la Lengua
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
TAD	Trabajo a distancia
TT	Teletrabajo
T/TICM	Trabajadores con alta frecuencia de trabajo desde distintas ubicaciones incluso desde casa
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
TS	Tribunal Supremo
UE	Unión Europea
USA	Estado Unidos de América

3. INTRODUCCIÓN

El trabajo está presente en nuestras vidas desde tiempos inmemoriales, los seres humanos hemos tratado de usar nuestras habilidades, conocimientos, experiencias y costumbres para mejorar la calidad de vida y conseguir satisfacer nuestras necesidades.

El término “*trabajo*” proviene del latín *trabs*, *trabis*, *traba*, porque es el elemento de sostenimiento del hombre, mientras que El Diccionario de la Lengua Española (DEL) nos señala que esta palabra viene del latín *tripaliare*, *tripallium*, aplicándose la acción de realizar esfuerzos y actividad. Por otro lado La Real Academia Española de la Lengua (RAE) nos indica en su cuarta acepción, la definición como “*Cosa que es resultado de la actividad humana*” (RAE, 2018), mientras que en su acepción sexta nos dice que es el “*Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición al capital.*”. (RAE, 2018).

Si nos remontáramos hasta la prehistoria, durante esa época “*los humanos obtenían la comida y los medios para poder subsistir a base de usar solo sus manos en la recolección de frutas, frutos secos y raíces*”. (Alimen, 1980) . Poco a poco fueron evolucionando y descubriendo como utilizar otros medios, como palos y piedras que posteriormente consiguieron usar con el fin de mejorar el trabajo de la recolección. Pero fue el descubrimiento del fuego según afirma Goudsblom (1995) “*una forma de civilización. Los humanos han domesticado el fuego y lo han incorporado a sus sociedades, estas sociedades se volvieron entonces más complejas y mas civilizadas*”, es decir, que este gran descubrimiento para la humanidad fue el detonante, el punto de partida, el elemento básico para el desarrollo de la civilización y desde donde el hombre empieza a diversificar el trabajo que cada individuo desarrollará dentro de la sociedad. Esta *división del trabajo* se lleva a cabo tanto por razón de sexo (por un lado los hombres y por otro las mujeres) y por edad, es decir, los niños y ancianos. Los individuos que tienen una mayor fuerza física, los hombres, realizan el trabajo de la caza y pesca, quedando relegadas las mujeres y mayores a realizar el trabajo de cuidar a los hijos y al fuego, así como llevar a cabo las labores propias de la comunidad, como son la confección de vestido, la comida, etc. Esta sería la primera vez que se produjo una asignación de funciones en lo referente al trabajo que, cada miembro de la comunidad, tendría que realizar.

Otros factores importantes fueron la aparición de la agricultura y la creación de los primeros pueblos. El hombre fabrica herramientas que ayudaban mucho en el trabajo, por ejemplo en el

campo, arados y hoces, que junto a la domesticación de animales para realizar las labores más penosas, facilitan el trabajo a desarrollar, que ya por si era bastante duro y mejoran la calidad de vida.

Pero estos adelantos conllevaban una mayor especialización, los arados necesitaban herreros y carpinteros que supieran no solo hacerlos, sino arreglarlos y poder modificarlos después, pues los animales necesitaban que los aperos se adaptaran con tiros de madera o hierro, para que su labor fuera más efectiva, por lo que estos herreros o carpinteros tuvieron que ir evolucionando en su especialización, innovando con materiales que, a la vez fueran más ligeros y también más resistentes.

Pero como veremos más adelante en este trabajo, aun hoy en día, la especialización es un problema que está presente. Prueba de esto es el Informe Adecco (2016), en el cual se afirma que *“Uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las empresas es el de encontrar un perfil acorde a sus necesidades. Existe un desajuste real entre la oferta y la demanda, motivado principalmente por una brecha formativa y de especialización”*, y esto es debido en gran parte a que, como veremos después, muchos de los trabajadores que copan el mercado español no tienen ni los estudios básicos y al erróneo desprestigio, en nuestra opinión, de la Formación Profesional en España, fuente importante de especialización de los trabajadores y elemento clave a recuperar en nuestra sociedad.

Está claro que el trabajo no es necesariamente una actividad individual, es decir, no es una labor que hagamos individualmente sin que nuestras acciones repercutan en los demás, el trabajo nos induce a relacionarnos e interactuar, por un lado con otros seres humanos produciendo una *simbiosis*, un intercambio, pero también como afirmó Marx (2008) *“el trabajo es un proceso que se da en la relación del hombre con la naturaleza”*, es decir, con el medio que nos rodea. Sin embargo, esta interacción que en el caso de los humanos es nociva para el medio ambiente, ha ocasionado una modificación sustancial del mismo, debido principalmente a que vamos hacia una deriva de destrucción de todo lo que nos rodea, dado que por desgracia, priman los intereses económicos a los ecológicos. Somos los únicos *animales* que destruyen su hábitat voluntariamente.

A parte del tema meramente ecológico, también esta *interacción* que nos introduce Marx, produjo que naciera en los seres humanos el concepto de *colectivismo*, es decir, varios individuos aunaban sus esfuerzos por un bien común, una vinculación que a veces era solidaria y otras veces no. Está claro que este concepto de *colectivismo*, ocasionó que se produjera un

cambio en la visión del trabajo, que durante muchos siglos no fue otra cosa que algo necesario, parecido a una obsesión, el centro de la vida y que poco a poco fue evolucionando hacia una división social, ya sea la producida tras la aparición del fuego, detonante según Goudsblom, de la *diversificación del trabajo*, o la existente entre aprendices y maestros en los artesanos o por la irrupción miles de años después, de las redes sociales e Internet que facilitan este trabajo colectivo desde cualquier sitio, sin la *odiada* necesidad de la presencia física en el puesto de trabajo.

Esta *diversificación del trabajo* que como hemos visto Goudsblom nos indica, inicialmente estaba dividida de una forma más simple, entre hombres y mujeres junto con mayores y niños también, evoluciona, según el oficio que realiza cada trabajador, en niveles sociales o clases, donde los que tenían el trabajo más duro, los campesinos, eran la clase más baja, estando por encima de ellos los artesanos y los comerciantes y finalmente en un escalón superior, por un lado los religiosos que llevaban a cabo las labores relativas a la conciliación de las almas de las personas con Dios y por otro lado, aquellos que se dedicaban a proteger al pueblo y luchar en las batallas, que eran los militares.

Este *estatus* fue evolucionando también durante siglos, dando paso a las clases del proletariado, burguesía, y en la actualidad a las llamadas clases bajas, medias y altas, en la que la pertenencia a cada una de ellas está condicionada, no sólo a la percepción menor o mayor de dinero por la realización de un trabajo, sino también y en referencia a las clases más altas, a mantener por todos los medios, una posición social, que muchas veces poco tenía que ver con la honestidad del trabajo que realizan y si más con la hipocresía que en los seres humanos, por desgracia, es algo que está en nuestra naturaleza.

Centrándonos ahora en el objeto de este trabajo, que no es otro que conocer que son, características, estadística, ventajas y desventajas de *CW*, *FL* y *TT*, intentaremos mostrar una visión general de cada uno de estos modelos de trabajo, aunque sin entrar en profundidad en aspectos jurídicos o legales, tema éste que se podría estudiar en un futuro, con más detenimiento, debido principalmente a la complejidad del mismo.

Primeramente realizaremos un recorrido general por los *factores* que, desde la última parte del siglo XX y sobre todo en los primeros años del XXI hasta el año en que vivimos, han propiciado la irrupción de estas nuevas formas de trabajo. Esta *irrupción*, como veremos a continuación, está necesariamente ligada a dichos factores que condicionaron y condicionan nuestras vidas. Entre otros hablaremos de la aparición de internet, la evolución de las

tecnologías y como no, de la terrible crisis que nos ha castigado durante tantos años destruyendo el tejido del empleo y una parte del parque empresarial de medianas empresas y Pymes en todo el mundo y como no, también en España.

4. IRRUPCIÓN DE NUEVAS FORMAS DE EMPLEO

Podemos afirmar, sin riesgo de equivocarnos, que desde hace unas décadas atrás, estamos inmersos en una vorágine de cambios que determinan nuestra vida. Hemos visto anteriormente el concepto que se tenía de trabajo siglos atrás, donde trabajaban de *sol a sol* siete días a la semana los 365 días del año y sin ninguna protección ni derecho laboral, algo totalmente impensable para las generaciones de este siglo. Pero incluso dentro de este mismo siglo, la concepción del trabajo ha cambiado tanto, que para los jóvenes y no tan jóvenes de hoy en día, resulta complicado adaptarse a los cambios con tanta rapidez.

Desde la Conferencia de la OIT en Washington en octubre de 1919 donde se fijaron las bases de los horarios de trabajo, “*ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales*”, éstas han ido evolucionando en los distintos países, principalmente condicionadas por su clima, aunque las previsiones que tenemos hoy en día, son muy distintas.

Jack Ma, fundador y Presidente Ejecutivo de Alibaba Group afirma “*Dentro de 30 años, la gente solo trabajará cuatro horas al día y tal vez solo cuatro días a la semana*” (Sola, 2017). También hace hincapié en que “*Trabajamos mucho menos que nuestros abuelos*” siendo esto quizás verdad, sin embargo ahora trabajamos a otro ritmo, mucho más rápido, con más estrés, con menos seguridad en nuestros empleos e incluso con modalidades de trabajo que se están imponiendo, como puede ser además de las modalidades objeto de este trabajo, la *Gig Economy* que consiste en contrataciones esporádicas en fechas puntuales para determinados trabajos.

Está claro que en todas las épocas ha habido cambios, pero especialmente en este siglo, el mundo está cambiando a una velocidad vertiginosa. Joaquín Nieto, Director de la Oficina de la OIT para España, afirma que “*Más que una época de cambios, estamos asistiendo a un cambio de época.*” (Nieto, 2017). Tenemos que reconocer que tiene toda la razón, pues estos cambios que se han producido y que seguirán produciéndose en el futuro, son de una magnitud tal, que rompieron, rompen y romperán el concepto que la sociedad establece en todos las áreas de la vida y en concreto en la parte que nos interesa, en el mundo del trabajo.

Estamos inmersos, como afirma Nieto (2017) en “*una época turbulenta, de rápidas transformaciones que generan desafíos sin precedentes para el mundo del trabajo.*” Estando dichas “*transformaciones*” motivadas por diversos factores tecnológicos, demográficos, económicos, ambientales, etc., que inciden necesariamente para que estos cambios tengan lugar.

Pero estos cambios que desde hace unos años atrás estamos viviendo, no son en ninguna manera comparables a los que se produjeron en los siglos pasados, como por ejemplo la *diversificación del trabajo* en la Prehistoria que nos indicaba Goudsblom o las *Revoluciones Industriales* de los siglos XVII, XIX y XX, “*debido a la combinación entre automatización, digitalización y globalización*” (Nieto, 2017). Hoy en día es algo totalmente frustrante, por ejemplo comprar un Smartphone, ordenador, televisión, etc., y que en sólo seis meses aparezca un modelo superior, quedando desfasado algo, que acabamos de comprar como puntero de última generación.

Además si unimos a lo anterior otros *factores* que veremos a continuación, como pueden ser la crisis, el envejecimiento progresivo, la demografía, etc., esto nos lleva a preguntarnos con preocupación: ¿Cómo evolucionará el mundo del trabajo durante el siglo en que vivimos? ¿Cuáles serán los trabajos que habrá en el futuro? ¿Tendrá la robotización un impacto negativo en la pérdida de empleos o incluso producirá la desaparición de algunos sectores de trabajadores? ¿Qué incidencia tienen los cambios demográficos en el mundo del trabajo?

Todas estas preguntas, actualmente, no tienen una respuesta concreta, sin embargo las respuestas, cuando se produzcan, incidirán necesariamente en el desarrollo que el mundo del trabajo tenga en nuestras vidas, dado que en la sociedad en que vivimos, al igual que lo era anteriormente, el trabajo es el centro de nuestra existencia, la piedra angular del bienestar y la convivencia entre los seres humanos.

Analizando los *factores* que hemos nombrado anteriormente, primeramente está **La crisis** que asoló España, Europa, Estados Unidos y muchos otros países a principios del 2008 y que parece que en la actualidad está desapareciendo. Esta crisis promovió la búsqueda y posterior uso de

Gráfica 1: Porcentaje paro España ambos sexos 2008-18



Fuente 1: INE. Elaboración propia

nuevas *figuras contractuales*

enfocadas a autónomos y pequeños emprendedores.

Como podemos ver en la *gráfica 1* a partir del 2008 se produjo una ascensión del porcentaje de parados del 9,60 % hasta el 26,94 % punto más álgido de inflexión en 2013, a partir

del cual ha ido descendiendo lentamente, hasta llegar al 16,74 % actual, que aunque sigue siendo preocupante, nos da esperanza hacia un futuro con menos desempleo.

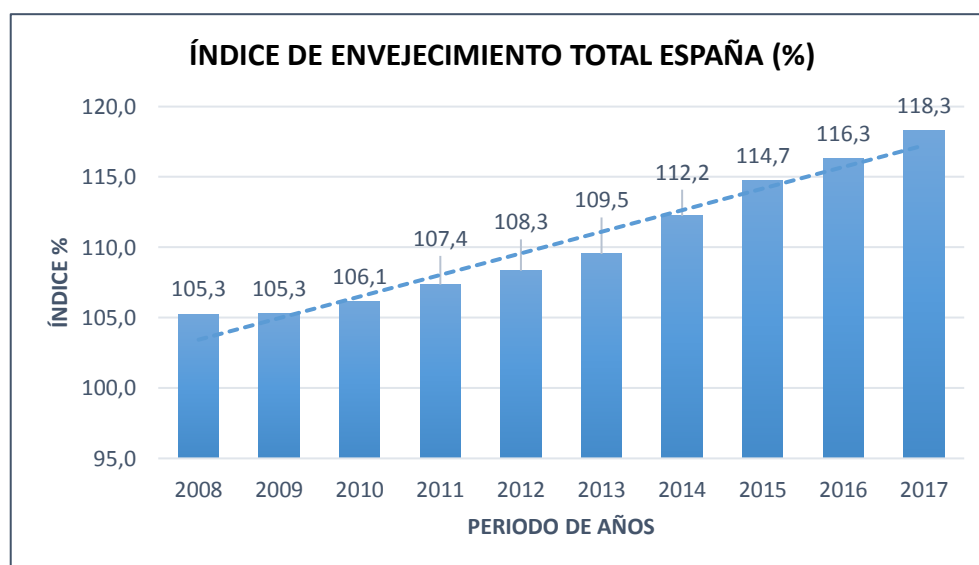
También **la demografía**, es algo importante a tener en cuenta. El envejecimiento que se está produciendo en la población, debido principalmente:

- Al desarrollo y evolución de la medicina.
- A la aplicación de los medios tecnológicos enfocados a la ayuda social y mejora de vida en los mayores
- La masiva aparición de centros especializados en el cuidado de personas de *la tercera edad* en los que se fomenta el mantenimiento de los lazos familiares, y en los que disfrutan de todos los adelantos médicos.
- La mayor independencia económica que los pensionistas tienen, con respecto a otras décadas

Estos *cambios*, entre otros, han producido un descenso importante en el índice de mortalidad de personas de entre 65 y 90 años.

En la *gráfica 2*, podemos ver representado lo que se afirma en el informe de la Fundación Adecco del año 2017, que hay un “*nuevo máximo histórico de envejecimiento en España (118%): ya se contabilizan 118 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16*”. (Adecco, 2017).

Gráfica 2: Índice de envejecimiento total España (%)



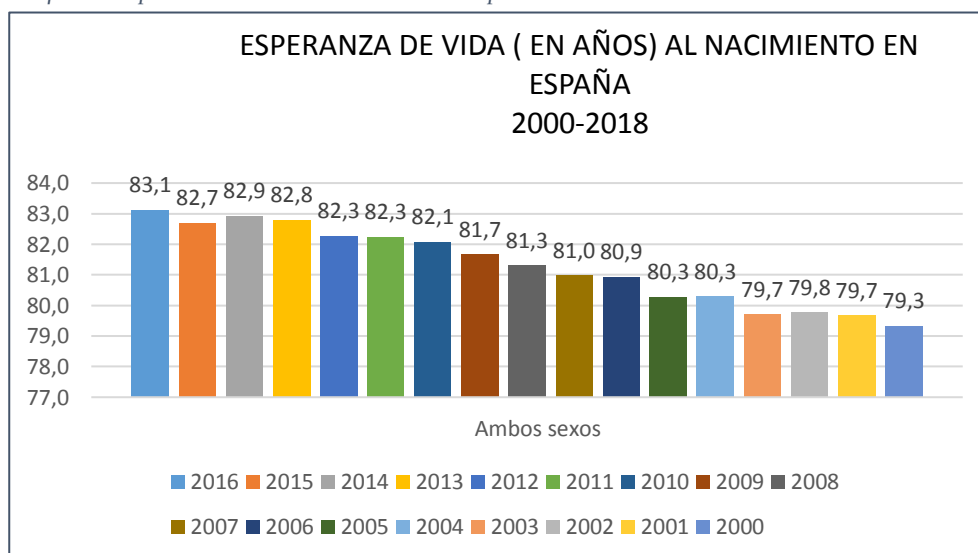
Fuente 2: (INE, 2017). Elaboración propia

Este Índice ha subido de manera vertiginosa, del año 2008 con un 105% hasta el 118% del pasado año 2017, es decir, 14 puntos porcentuales en solo 9 años y se prevé continúe con una

línea de tendencia claramente alcista, e incluso según las previsiones, tiende a ser más grave para el 2050. Pero este índice no es simplemente un número que podemos ver en una gráfica, este “número” nos está mostrando un grave problema que se nos presenta, ya hoy en día, pero sobre todo con vistas al futuro. Según las previsiones, la vida de las personas se irá prolongando paulatinamente, año tras año un poco más, la línea de tendencia de la *gráfica 2* es bien clara, mientras que como veremos a continuación con los datos del Departamento de Población de las Naciones Unidas (DPNU), la línea de tendencia de nacimientos, decrece inversamente proporcional a la de envejecimientos de dicha gráfica. Estas preocupantes previsiones, nos conducen hacia un *mundo de viejos*, en el que, si no ponemos remedio, la edad de jubilación se tendrá que elevar hasta límites insospechados, para intentar compensar de alguna manera, la diferencia tan grande que se producirá entre la población de niños y mayores en el mundo del futuro.

Confirmando lo anteriormente mencionado, en la *gráfica 3* podemos observar que en el año 2000 la media de vida de las personas en España estaba en los 79,3 años, ascendiendo hasta los 83.1 años en el año 2016. Son casi 4 años más de media en sólo 16 años, prueba de que, como dicen los expertos, en el año 2050 la población mayor de 65 años habrá crecido exponencialmente en nuestra sociedad, siendo prácticamente imposible el poder pagar sus pensiones, con el bajo número de cotizantes que según las estadísticas habrá en España, si no tomamos medidas, ya sean privadas, contratando un plan de pensiones, o el Gobierno, mediante el afianzamiento de los ingresos necesarios para hacer frente a los futuros pagos.

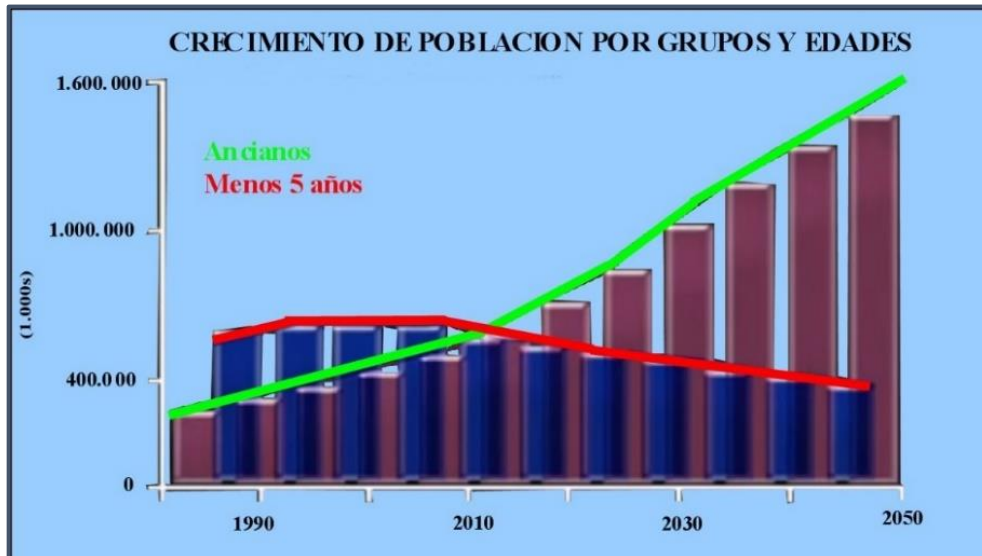
Gráfica 3: Esperanza de vida al nacimiento en España 2000-2018



Fuente 3: (INE, 2016), Elaboración propia

Otro factor importante es la **bajada del número de cotizantes**, que en el futuro será aún mayor, pues la baja tasa de natalidad, está influyendo y poniendo en peligro, también las pensiones del futuro. Como podemos ver en la *gráfica 4*, y según las estimaciones del DPNU, mientras que

Gráfica 4: Crecimiento de población por grupos y edades 1900-2050



Fuente 4: (Naciones Unidas, 2017) Elaboración Propia

la línea de población menor de 5 años va decayendo anualmente de una forma continuada, la línea de población mayor (ancianos) asciende vertiginosamente, creándose, como se aprecia en la gráfica, un gran vacío de población de más de mil millones de personas, entre las que nacen y los ancianos, que augura un futuro muy incierto para los que, en los próximos años, lleguemos a la edad de jubilación.

El factor **Tecnológico**, es otro a tener en cuenta, dado que no podemos menos que reconocer que en el mundo se ha producido una evolución cultural, educativa y como no, en la manera de trabajar y comunicarse también. ¿Quién en los años 90 habría comprendido que, por ejemplo, desde un dispositivo móvil podríamos además de comunicarnos, comprar y pagar esas compras, consultar el saldo de nuestras cuentas bancarias o compartir experiencias, fotos, amistades, etc. a través de las redes sociales, como Facebook?

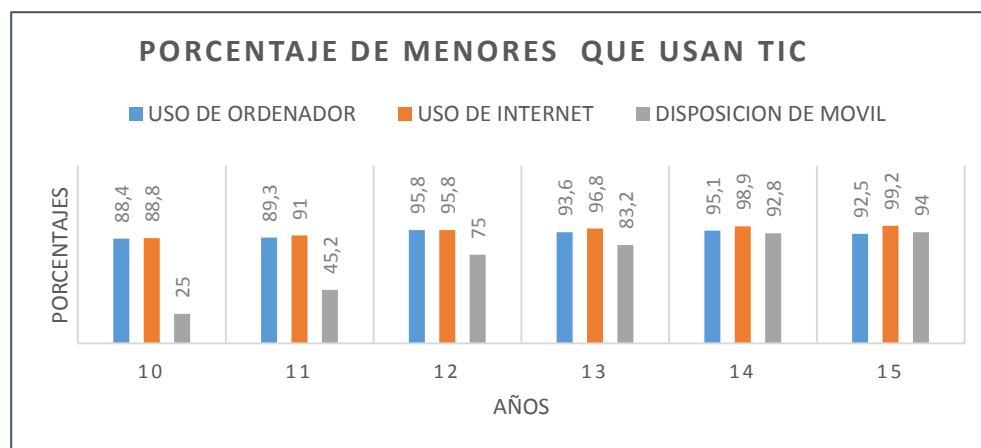
Las estadísticas sobre las redes sociales son contundentes, “El 67,6% de los usuarios de Internet participa en redes sociales de carácter general” (INE, 2017). Estamos hablando de casi 7 de cada 10 personas, que multiplicado exponencialmente por los amigos (según los cálculos de los especialistas 150 personas por individuo) nos da un número elevadísimo de gente a la que se puede hacer llegar ideas, productos, opiniones, etc. prácticamente sin coste alguno.

También en el INE (2017) se afirma que “4 de cada 10 personas entre 16 y 74 años usan internet para comprar y casi el 70% de las personas comprendidas entre esas edades, navegan en internet a diario”, cifra esta contundente.

En lo referente al teléfono móvil, afirma que el 97,4 % de los hogares disponían, en el 2017, al menos de uno de ellos. También nos habla de la irrupción de las Tablet y otros medios electrónicos, los cuales ascienden ya en el 2017 hasta casi el 60% de los hogares españoles. Siendo ya estas cifras lo suficientemente importantes, si nos fijamos en los datos de menores de entre 10 y 15 años, que son los trabajadores del futuro, en esa franja nos encontramos con las siguientes cifras según nos muestra la *gráfica 5*, donde dentro de los niños de 10 años, el 88.8% usan internet y el 88.4% el ordenador. En lo referente al uso del teléfono móvil, el porcentaje de uso del mismo, se mueve desde el 25% con 10 años hasta el 94% con 15 años.

No podemos menos que asombrarnos de los altos porcentajes, entre las franjas de edades de niños tan jóvenes, que nos lleva a pensar que, si hoy en día ya es algo imprescindible todo lo que esté relacionado con las redes sociales, internet, las nuevas tecnologías, etc. en los años venideros, todo el que no *maneje* este mundo digital, se encontrará fuera de juego no solo en la

Gráfica 5: Porcentaje de menores que usan TIC



Fuente 5: INE (2017) Elaboración propia

vida cotidiana, sino en el mercado empresarial y laboral. Por lo tanto, el hecho de no aprovechar lo que las tecnologías nos ponen en bandeja, sería algo irracional. La humanidad ha tenido que ir evolucionando junto con la tecnología, abrir su mente y al igual que pasó en las *Revoluciones Industriales* de siglos pasados, asumir los cambios que se van produciendo. Además, a través de la flexibilización de los conceptos que anteriormente se tenían como base de la sociedad, que de una forma imparable introduce en nuestras vidas casi diariamente nuevas formas de concebir el mundo que nos rodea, evolucionar y adaptarnos a los cambios.

Está claramente demostrado a través de los siglos, que estos cambios, que también se han ido promoviendo en los medios de producción de las empresas, a su vez paralelamente, derivaron

en cambios en los medios de transporte, comunicaciones, desarrollo industrial, etc. y están directa y necesariamente ligados a los cambios en el mundo del trabajo.

Con relación a este tema, Enrique Sánchez, Presidente del Grupo ADECCO en España, afirma que:

“Se podría decir que la tecnología crea empleo, lo destruye y lo transforma. Crea empleo en oportunidades que las empresas encontramos a través de la mejora de la productividad y de la eficiencia. Lo destruye no tanto en actividades poco cualificadas, sino en actividades puramente repetitivas. Y por supuesto lo transforma, puesto que la sociedad ha ido moviéndose en otra dirección” (Sánchez, 2016)

Aunque, este “movimiento hacia otra dirección”, no es otra cosa que una evolución que nos empuja hacia los grandes cambios que desde varios años estamos sufriendo en el mundo del trabajo, “no se trata de ser más fuertes o más inteligentes, Se trata de adaptarse más rápidamente” (Sánchez, 2016). Está claro que como afirma Sánchez, las empresas, autónomos etc. que se adapten y evolucionen con mayor rapidez, conseguirán mantenerse en el mercado y evolucionar con él. Por lo tanto, es muy acertado lo que afirma, con respecto a estos cambios o evolución, Roca (2016) “las empresas no pueden mantener una posición pasiva e ignorar que los mismos les afectan en gran medida”. Esto sería un gran error, y es lo que ha propiciado que según afirma Roca (2015) “Las compañías tradicionales están haciendo una transformación digital” y también una transformación en el modelo de trabajo, influenciado por la entrada en escena de otro de los factores, la **Robotización** que está emergiendo con fuerza en el mundo laboral.

Según nos explica Torre (2017) existen dos visiones en relación con este fenómeno de la robotización. Por un lado la optimista, en la que “La tecnología permitirá liberar trabajo de unas actividades para concentrarlas y desplazarlas hacia otras para producir nuevos bienes y servicios” (Torre, 2017) visión está, en nuestra opinión, optimista en exceso, pues ese desplazamiento del puesto de trabajo hacia otro, requerirá sin más remedio, una cualificación del trabajador, “una reinención del mismo”, que en muchos casos según hemos visto anteriormente, ya sea por la edad o la capacidad intelectual del trabajador, será misión ardua difícil.

Por otro lado está la *visión negativa* que nos dice que:

“Un porcentaje significativo de empleos están amenazados por la computación y que además existen los riesgos de precarización laboral y de migración desde empleos indefinidos y a tiempo completo y con contrato laboral hacia empleos atípicos ya sea temporales o a tiempo parcial o con la estructura de relaciones mercantiles o civiles que soporten el trabajo autónomo, las microempresas o los micro empleos” (Nieto, 2017)

Lo que si está claro es que cada vez existen más trabajos que son realizados por un robot, esto es algo que no podemos obviar. Siglos atrás fue diferente y aunque se produjo una mecanización en la industria con la entrada de las cadenas de montaje, era necesaria la presencia humana para la realización de la labor en sí. Cada trabajador llevaba a cabo un trabajo determinado, siempre el mismo, dentro de esa cadena, pero la robotización *anula*, por decirlo de alguna manera, la necesidad de presencia física del trabajador y a pesar que muchos expertos mantienen la tesis de que hay muchos trabajos que nunca podrán realizar estos robots, no podemos menos que pensar que esta robotización conllevará inevitablemente, como así lo afirma la *visión negativa*, la consiguiente pérdida de puestos de trabajo.

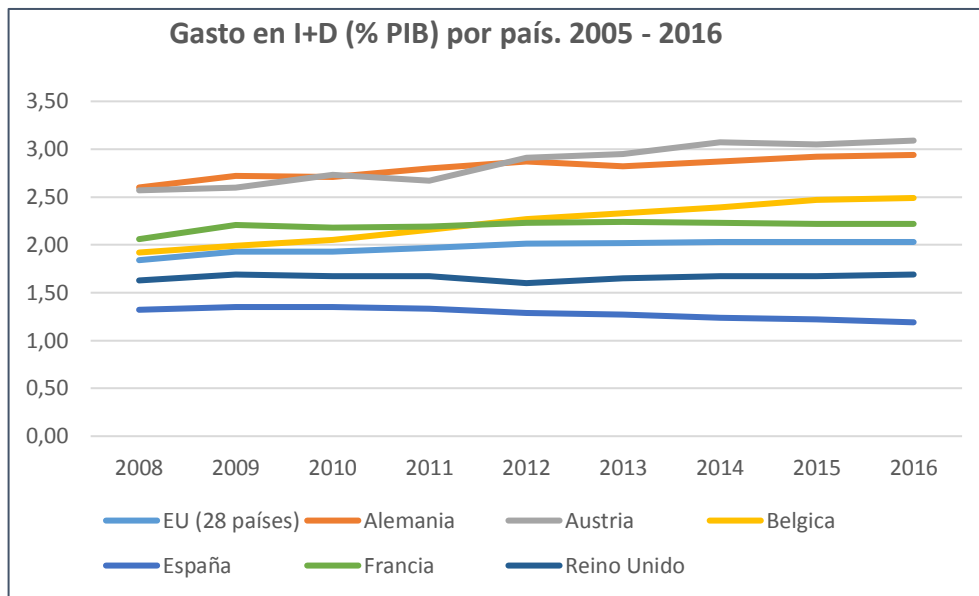
Pero estos *factores* que determinan la evolución hacia los cambios que hemos visto con anterioridad, necesitan inversión de los Estados y de las propias empresas en I+D. La UE en sus objetivos Europa 2020 cifra en el 3% del PIB la inversión de los países miembros y con respecto a esto, desgraciadamente en España, como veremos a continuación, no llegamos ni a la mitad.

Rosell (2016) afirma:

“Que el gasto en I+D en España se acerque al 1,23% del PIB, mientras la media europea se sitúa en el 2%, y que los países líderes en este ámbito más que dupliquen nuestro porcentaje de gasto, no es un indicador positivo”.

Esta afirmación anterior, tiene su corroboración en la *gráfica 6*, donde apreciamos que España desde 2008 hasta 2016 ha mantenido la ultima posición, en gasto I+D, con respecto a los países mas importantes de la UE, muy alejado de los mismos, pues tanto Alemania y Austria están ya en el 3 %, mientras que España en el 1,16%. Pero no solo eso, sino que la evolución es descendente, por lo que con estos números es difícil tener esperanza en que dicha inversión mejore.

Gráfica 6: Gastos en I+D (% PIB) por país. 2005-16



Fuente 6: (Eustat, 2018). Elaboración propia

España debería prestar más atención y fondos en la digitalización, como hacen otros países europeos, sino nuestras empresas no podran estar dentro del circulo de empresas que crean riqueza y dan bienestar. Además “ *la digitalización incrementa el PIB mundial y la competitividad por lo que es básico adaptarnos y coger el tren*”. (Rosell, 2016) Un tren que por desgracia actualmente estamos perdiendo.

Estos *factores* que hemos visto anteriormente, han llevado a los propios trabajadores hacia una inevitable evolución, han tenido que adaptarse e innovar por medio de la creación de nuevas formas de desarrollar el trabajo, unos nuevos caminos por los que transitar hacia el encuentro del empleo del futuro, ya sea dentro de la misma empresa o de forma autónoma, dando lugar a la aparición de nuevas vías de enfocar el mundo laboral, una nueva forma de entender el trabajo, como son los *Knowmads*, dentro de los cuales encontramos a los *FL*, *CW* o *TT*.

En este sentido, Roca (2015) introduce en su libro, el concepto de estos **Knowmads** “*trabajadores del conocimiento que pueden trabajar desde cualquier lugar, en cualquier momento y con casi todo el mundo.*”

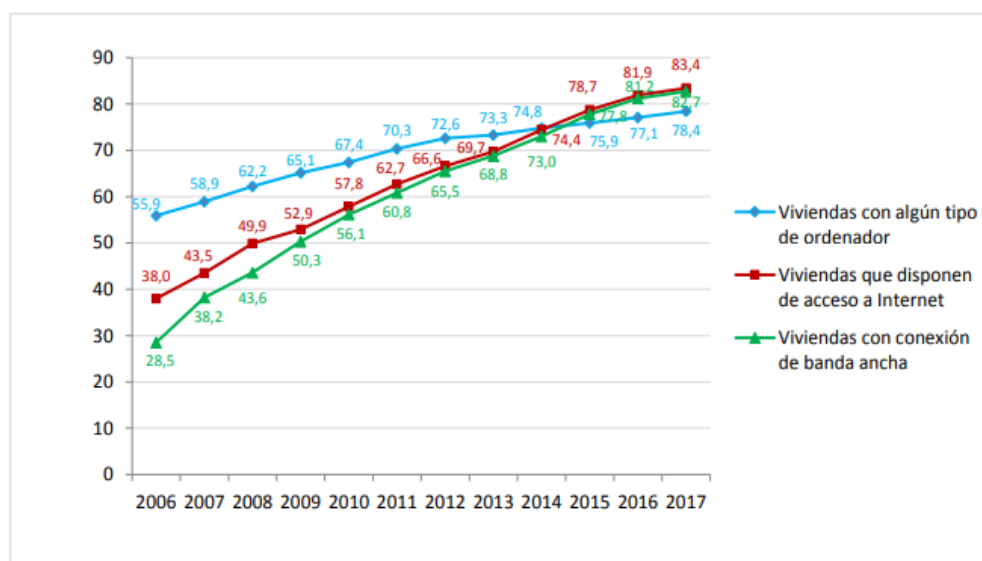
El término *Knowmads*, nace de la unión de dos palabras inglesas, como son *know* (conocer) y *nomad* (nómada) y define según Ayanz (2017) “*un nuevo paradigma laboral, un tipo de profesional que vive por y para el cambio, con sus conocimientos como único equipaje y sin ataduras físicas*”.

Los *Knowmads* o trabajadores del futuro, serán más valorados por la capacidad que tengan de evolucionar y crear, que por los conocimientos que puedan *amasar*. Estos trabajadores están rompiendo la tradicional “*jerarquía piramidal*”, de un jefe en lo alto de la pirámide abriéndose bajo él, un abanico de subordinados, jerárquicamente hablando, que formarían la pirámide en sí, mientras ahora se impone “*una jerarquía más horizontal*” (Roca, 2015). Una forma de trabajo en la que hay menos jefes, donde uno mismo es su jefe y se organiza su tiempo, como afirma Roca:

“Las nuevas formas de trabajo son mucho más humanas, ponen al empleado en el centro del negocio y es muy atractiva para la gente joven, que cada vez entienden menos en su cabeza la estructura de trabajo como entrar en un horario fijo, estar asignado a una mesa determinada, etc”. (Roca, 2015)

Esto es totalmente cierto, pues cada vez son más los trabajadores que realizan su trabajo desde cualquier sitio, una cafetería, el coche e incluso desde su propia casa, lo que ha provocado que como vemos en la *gráfica 7*, las viviendas particulares donde solo el 38% tenían acceso a internet en el año 2006, en el año 2017 eran ya más del 83%. Además, podemos apreciar también que mientras que en el 2006 los hogares con ordenadores llegaban al 55,9% en el 2017 estaban ya casi en el 80%. Esto nos indica claramente que el uso de las tecnologías para la realización del trabajo ha influido considerablemente en el ascenso de los índices anteriormente vistos.

Gráfica 7: Evolución del Equipamiento TIC en las viviendas, 2006-17. TOTAL NACIONAL (%)



Fuente 7: (INE, 2017)

Podemos contrastar lo anteriormente mencionado en el informe *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar:

consecuencias en el ámbito laboral) que “*sintetiza una investigación realizada por ambas organizaciones en 15 países, incluyendo a diez países de la Unión Europea (Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido) así como Argentina, Brasil, Estados Unidos, India y Japón*”. (OIT-Eurofound, 2017) . Este estudio se basa en diferentes tipos de trabajadores que utilizan las nuevas tecnologías fuera de los locales de la empresa y en él se afirma que “*el trabajo basado en el conocimiento, se fundamenta en gran medida en internet y se desarrolla prácticamente desde cualquier lugar y en cualquier momento*” (OIT-Eurofound, 2017). Hoy en día, si dispones de un teléfono móvil, Tablet, ordenador, etc. y una conexión a internet puedes realizar cualquier operación, sin necesidad de tener que estar físicamente en las oficinas de la empresa en la que trabajes. Estos son “*los trabajadores con alta frecuencia de trabajo desde distintas ubicaciones, e incluso desde casa*” (T/TICM) (OIT-Eurofound, 2017), y dentro de ellos ubicaríamos a los FL, TT y CW que ,como antes hemos dicho, son el objeto de este trabajo.

Esta *facilidad* que proporciona las nuevas tecnologías a los T/TICM, que a mi parecer no es sinónimo de menor rendimiento en el trabajo sino más bien de lo contrario, conlleva una serie de ventajas que veremos particularmente en cada modalidad más adelante, pero que a modo de anticipo y entre otras, mencionaremos las siguientes:

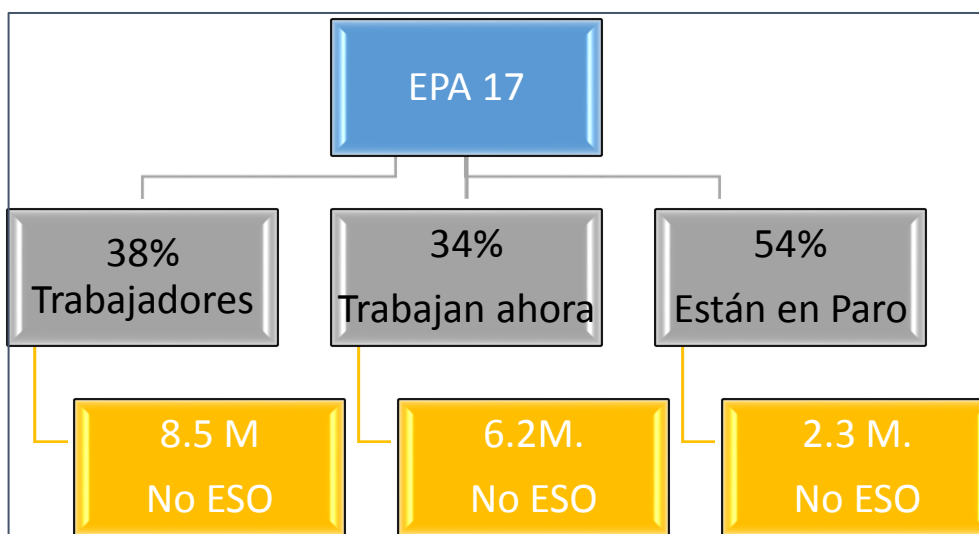
- 1 La reducción e incluso supresión del tiempo de traslado desde el domicilio al punto de trabajo, tiempo que podrá ser invertido en otras actividades, ya sean de carácter familiar, de descanso o como no productivas.
- 2 Una mayor autonomía en la distribución del tiempo de trabajo, pudiendo organizar el mismo de una forma más flexible, lo que favorece una mayor conciliación familiar. Está claro según los últimos estudios realizados sobre el tema, que disponer de mayor tiempo libre y poder organizar tu tiempo de trabajo a tu conveniencia, produce un aumento de la productividad.
- 3 Se produce un aumento de la motivación de los trabajadores, que repercute en la consolidación de los mismos, pues por un lado, el empresario está contento con la productividad y el trabajador con la distribución de su propia autonomía laboral.
- 4 La reducción del espacio de las oficinas y locales, con el coste que esto lleva asociado.
- 5 Integración de colectivos marginados, como parados de larga duración, mayores de 45 años, discapacitados etc.

Sin embargo, a pesar de estos efectos positivos, también hay que mencionar algunos que inciden negativamente en la vida de este trabajador, como son:

- a) Una disposición, muchas veces involuntaria, a trabajar más horas.
- b) La interferencia que el trabajo en casa, puede producir en la vida familiar.
- c) La dificultad para el empresario de supervisar los espacios de trabajo del trabajador.

El peso final de las ventajas inciden necesariamente en el trabajador y le ayudan a decantarse por estas nuevas formas de empleo, pero como afirma el informe OIT- Eurofound, en sus conclusiones, “*serán necesarias iniciativas de formación y sensibilización, tanto para los trabajadores como para los directivos*” (OIT-Eurofound, 2017) . Está claro que, como anteriormente mencionamos, hay que formar sobre las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) tanto a los T/TICM como a los propios empresarios. Pero hay que ser realistas y partir de la triste base en España que nos muestran las estadísticas. Como vemos en

Gráfica 8: EPA 17 España nivel estudios



Fuente 8: (Rodríguez, 2017) Elaboración propia

la gráfica 8 las cifras no podrían ser más negativas. Si partimos de la base de que el 38% de la *Fuerza de trabajo* (8.5M trabajadores), el 34% de los trabajadores que, actualmente, están desarrollando labores en activo (6.2M. de personas) y el 54% de los parados de este país (2.3M. de parados) no tienen ni siquiera lo más básico en educación que es la ESO, difícilmente podremos conseguir que se cualifiquen en disciplinas más superiores, por lo que el trabajo de *especialización* se nos antoja arduo y complicado.

Habrá que partir desde la misma base, fomentando que primeramente, estos trabajadores consigan alcanzar los estudios primarios, por medio de cursos subvencionados a los trabajadores en paro y facilidades para asistir a los mismos, a los trabajadores en activo. Posteriormente, se podrá afrontar una especialización más compleja que será muy importante gestionarla de una manera inteligente, eficaz y eficiente, para que los trabajadores puedan sacar

de ello el máximo rendimiento en los nuevos puestos de trabajo que ocupen. Aunque, por desgracia, no podemos olvidar que siempre habrá un colectivo de trabajadores que bien por su edad o por su capacidad intelectual, no podrán evolucionar hacia esos nuevos puestos de trabajo, siendo marginados hacia puestos muy inferiores o simplemente despedidos.

Volviendo a las ventajas que hemos mencionado anteriormente, la integración es una de las más positivas. Estas nuevas modalidades de empleo, los *T/TICM*, pueden servir como integradores de colectivos en el mundo laboral, como por ejemplo, mujeres y hombres jóvenes que tienen hijos, hombres y mujeres dentro del grupo de parados de larga duración, o de mayores de 45 años, discapacitados, etc. El informe OIT/ Eurofound afirma que *“Esta nueva independencia espacial ha transformado el papel de la tecnología en el entorno de trabajo, ofreciendo nuevas oportunidades y planteando nuevos desafíos”* (OIT-Eurofound, 2017) lo que, corrobora lo anteriormente mencionado y que también ha contribuido en gran medida a la aparición de estos nuevos colectivos de trabajadores, a los que Roca (2015) define diciendo que *“Hablamos de un perfil profesional de aquellas personas que deciden voluntariamente trabajar de manera independiente por proyectos de forma colaborativa con empresas distintas, es una especie de evolución del autónomo Profesional”*. Dentro de estos colectivos, nos encontramos a los *Freelancer*, *Coworker* y *Teletrabajadores*, entre otros, y objeto principal de este trabajo.

Pero todo lo anteriormente mencionado sobre los *factores* y los nuevos colectivos de trabajo, estará condicionado por la aparición de una legislación específica, que actualmente no existe, que regule los mismos, concepto este muy importante para que estas modalidades de trabajo puedan desarrollarse cumpliendo todos los derechos y principios del trabajo.

Partiendo de la base que los principios y derechos fundamentales del trabajo, que se aprobaron en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, *“son una pauta a seguir para las legislaciones a adoptar en los 187 países miembros de la OIT y una herramienta crucial para garantizar el respeto a los derechos humanos por las empresas con la debida diligencia en las cadenas de suministro”* (Nieto, 2017) . Está claro que como nos dice Nieto el Derecho Internacional del trabajo tiene que evolucionar junto con los cambios que se producen y *“responder al desafío que estas nuevas formas de trabajo suponen para el mismo”*. (Nieto, 2017).

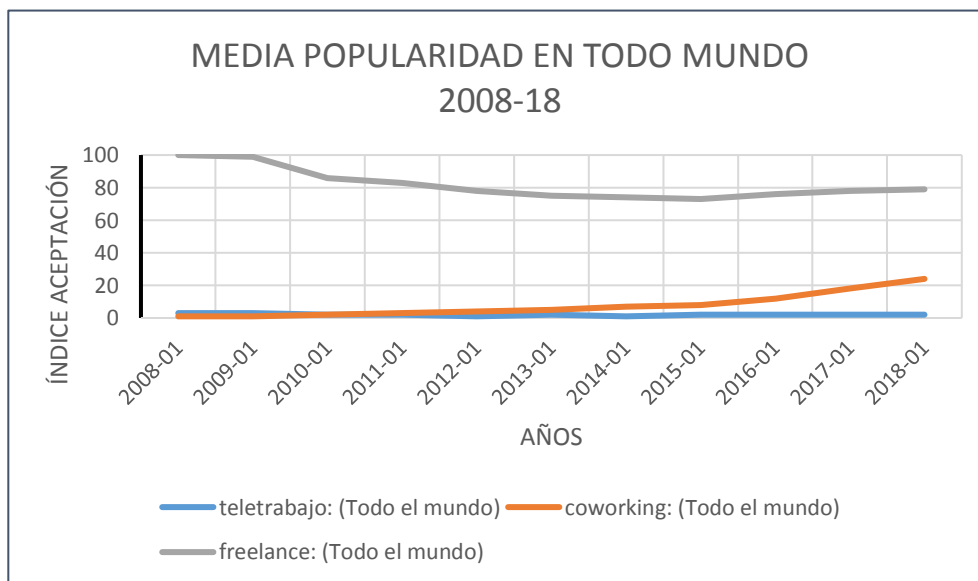
También es cierto que además de los cambios en el Derecho laboral, habrá que afrontar, o mejor dicho evolucionar, hacia *las nuevas realidades* en materia de protección laboral y legislación fiscal que se abren con la aparición de esta nuevas formas de empleo *“La necesidad de extender*

un nuevo marco de protección social más universal para garantizar una transición justa, es un nuevo desafío para el derecho del trabajo y para la legislación fiscal”. (Nieto, 2017)

Finalmente y antes de definir, exponer sus características, datos estadísticos particulares y abordar las ventajas e inconvenientes más importantes de estas tres nuevas formas de trabajo, sería conveniente exponer, estadísticamente hablando, una visión conjunta general de las tres modalidades, con objeto de poder apreciar, su índice de aceptación desde 2008, año en que según los datos estadísticos empezó la mayor fluctuación, hasta nuestros días.

Primeramente y Partiendo de la base de que 0 sería la menor aceptación o popularidad, 50 una popularidad media y 100 la máxima aceptación, en la *gráfica 9* podemos apreciar cómo han evolucionado las tres modalidades de media en el mundo. Observamos que mientras los *FL* que en 2008 estaban en el 100 de popularidad, solo han fluctuado 27 puntos a su aceptación más baja, en enero de 2015 con 73, a partir de esa fecha ascienden progresivamente hasta los 80 puntos de enero de este año 2018 y con tendencia alcista. Los otros dos modelos empiezan su ascendencia a partir de 2012, pues anteriormente las estadísticas de aceptación son prácticamente irrelevantes. Dentro de los mismos, sobresale al principio el *CW*, que está ganando popularidad desde 2012, mientras que el *TT* se mantiene en bajos índices de aceptación media.

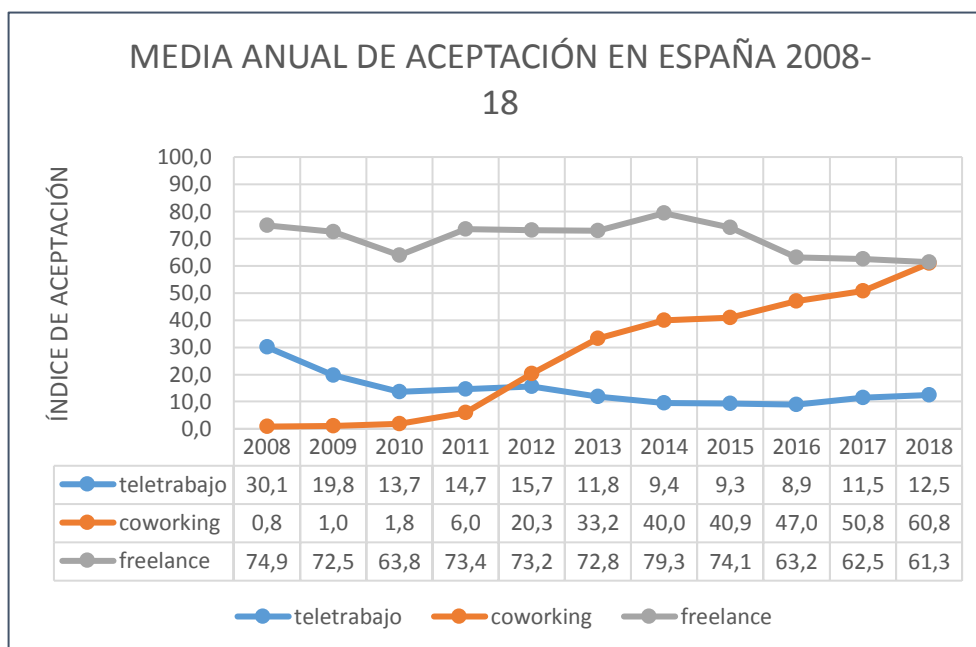
Gráfica 9: Media de aceptación en el Mundo de los nuevos modelos de trabajo



Fuente 9: (Google, 2018). Elaboración propia

En la *gráfica 10*, podemos apreciar de una forma general la evolución de los tres colectivos en España. El *FL* se mantiene dentro de los parámetros de los 60-80 puntos de aceptación, siendo la modalidad con más aceptación de todas. Por otro lado el *TT* se mantiene en una línea prácticamente recta, con pocas variaciones y aunque durante los años 2008 al 2010 tuvo una caída más acentuada, perdiendo prácticamente la mitad de su aceptación, se mantiene entre los 9 y 12 puntos de popularidad y subiendo tímidamente.

Gráfica 10: Media anual de aceptación en España de los nuevos modelos de trabajo



Fuente 10: (Google, 2018) Elaboración propia

Si hablamos de *CW* a partir de mediados de 2010 ha sufrido un ascenso vertiginoso, partiendo de los 1.8 puntos y llegando a los 60.8 en 2018, manteniendo una acentuada subida de popularidad. Estos datos, en principio nos muestran que dos de ellos, *FL* y *CW* se alzan fuertemente sobre el *TT*, que es el de menor aceptación de los tres.

A continuación, procederemos a centrarnos individualmente en cada uno de ellos, definiendo en qué consisten, sus características, datos estadísticos y sus ventajas e inconvenientes.

4.1. FREELANCE

Freelance es un anglicismo, que junto con muchos otros, se han puesto de moda en España durante las últimas décadas. Pero ¿Es lo mismo ser un *FL* que un autónomo? Debemos partir de la base de que no todos los autónomos son *FL*, ni todos los *FL* son autónomos, aunque eso sí, hay muchos autónomos que son *FL* y *FL* que pueden ser autónomos. Después de este *galimatías*, quizás lo mejor es explicarlo de una forma más sencilla a través de definir ambos términos.

Primeramente diremos que un *FL* es alguien que trabaja de forma autónoma, es decir que ofrece sus servicios a empresas y particulares, desde cualquier sitio utilizando las nuevas tecnologías disponibles. Pero esto no implica necesariamente, que este profesional sea autónomo, solo si el 100% de sus ingresos es obtenido por esta actividad o dichos ingresos superan el SMI tendrá que darse de alta como autónomo. Normalmente, al comienzo de su actividad como *FL*, este profesional no está dado de alta como autónomo, pues combina esta actividad que está realizando con otras, como puede ser la de trabajo por cuenta ajena, o recibir un subsidio. Es necesario que dicha alta se produzca cuando se realice “*de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo*” (BOE, 2017). Aunque, en todos los casos, deberá darse de alta en el Registro de Hacienda.

Tenemos que tener en cuenta que un Autónomo “*es una figura jurídica*”, es aquella persona que cotiza en ese régimen de la Seguridad Social, teniendo la responsabilidad de todas las acciones laborales que realice, incluso con su propio patrimonio presente y futuro también, ahora bien, todos sus ingresos son para él, por la labor que realice.

A continuación explicaremos con mayor claridad este modelo de trabajo, las características, barajaremos las cifras estadísticas y su normativa legal.

4.1.1. Definición

Si primeramente consultamos la etimología de la palabra inglesa *freelance* en un diccionario etimológico, vemos que esta palabra proviene de la unión de las palabras *free* (libre) + *lance* (lanza), “*medieval mercenary warrior*,” (Dictionary, 2018), algo así como un guerrero que vendía su lanza en las batallas, que luchaba para otras personas por dinero. El término proviene de Sir Walter Scott que en su Romance Histórico “*Ivanhoe*” en 1918 utilizó esta palabra para describir al “*guerrero medieval mercenario*” .

Centrándonos ahora en su definición más concreta, podemos decir, a parte de lo anteriormente mencionado, que un *freelancer* es una persona que trabaja de manera independiente para varios empleadores o clientes, a los cuales les ofrece los servicios que el desarrolla en su casa, en una oficina, en la calle, en un restaurante, e incluso en la misma playa.

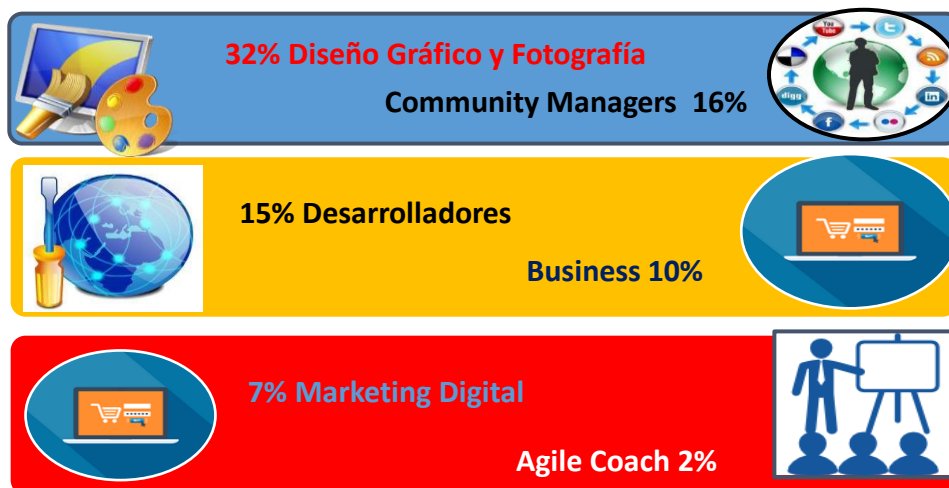
Aquí en la *UE*, este término tiene un cariz diferente a otros países, denotando este trabajador *freelancer*, una cierta especialización, que en la mayoría de los casos está caracterizada por una mayor preparación en lo referente al uso de las nuevas tecnologías y en la labor que desarrollan, de ahí, que el abanico de servicios que, normalmente realizan, se encuentran dentro del ámbito tecnológico.

Estos *servicios*, como veremos a continuación en el apartado de estadística, pueden abarcar un determinado grupo de áreas, como pueden ser, áreas técnicas, proyectos, traducción, fotografía, etc.

4.1.2. Estadística

Si nos centramos en las cifras estadísticas, como vemos en la *gráfica 11*, donde mostramos los

Gráfica 11: Principales Profesionales Freelancer en España 2018



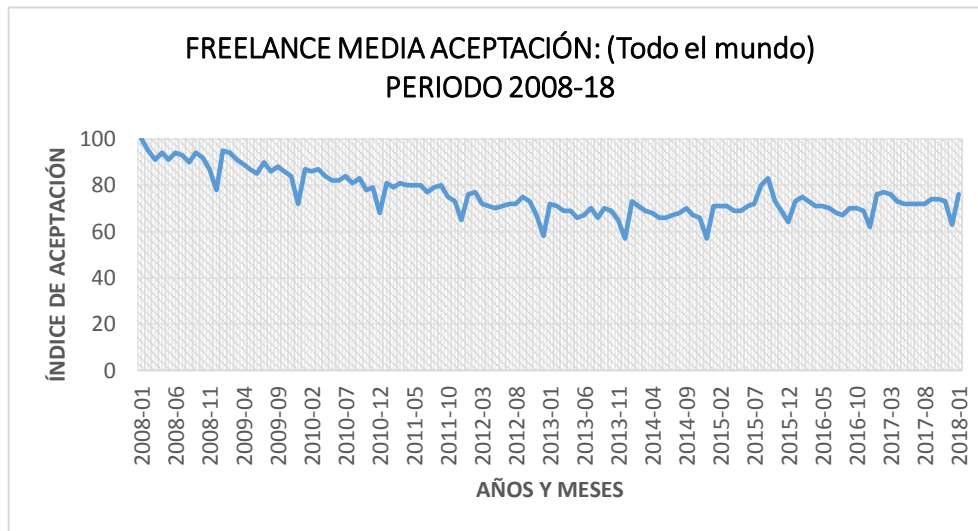
Fuente 11: (MALT, 2018). Elaboración propia

profesionales *freelancer* con más aceptación en España en 2018, este tipo de trabajadores normalmente están asociados a sectores relacionados con las tecnologías. Los más demandados con un 32 % están los diseñadores Gráficos y Fotógrafos, seguidos de los Community Managers con un 16 %, los Desarrolladores de Software con un 15 %.

Finalmente se encuentran como profesionales menos demandados, los Bussines, los que se dedican al Marketing Digital y los Coaches, con 10 %, 7%, 2% respectivamente.

En lo relacionado con la aceptación de esta modalidad de trabajo, en la *gráfica 12*, podemos ver la evolución, en todo el mundo de *FL* desde 2008 hasta nuestros días. Vemos que su aceptación media en 2008 fue plena en la mayoría de los países del mundo, descendiendo hasta su pico de popularidad más bajo en diciembre de 2014 con 57 puntos, produciéndose una

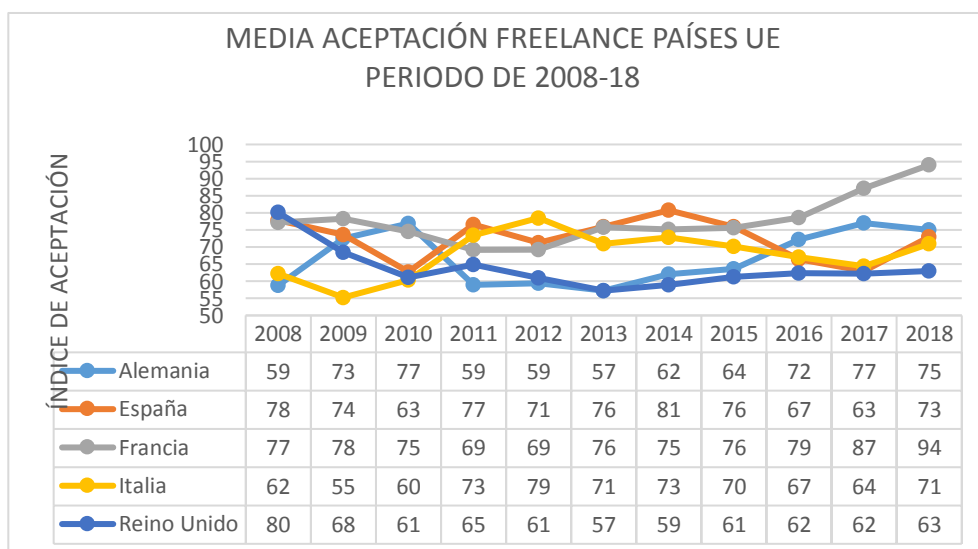
Gráfica 12: Media de aceptación (todo el Mundo) freelance 2008-2018



Fuente 12: (Google, 2018) Elaboración propia

ascensión progresiva durante los siguientes años hasta nuestros días, que se encuentra en 76 y con previsiones de ascenso. Con respecto a los países con más aceptación de *FL* de la UE, éstos como afirma MALT(2018) “en 2015, ya representaban el 29% de todos los trabajadores por cuenta propia en Europa”.

Gráfica 13: Media Anual de aceptación Freelance países UE 2008-18



Fuente 13: (Google, 2018) Elaboración propia

En la *gráfica 13* podemos apreciar que tanto Italia como Alemania partieron en 2008 de los puntos más bajos 62 y 59 respectivamente, aunque evolucionaron muy distintamente, pues mientras Italia tuvo una caída el primer año hasta los 55 puntos, fue ascendiendo progresivamente hasta alcanzar su zenit en 2012 con 79 puntos, para posteriormente mantenerse, con bajadas y subidas en la franja entre 65 y 70.

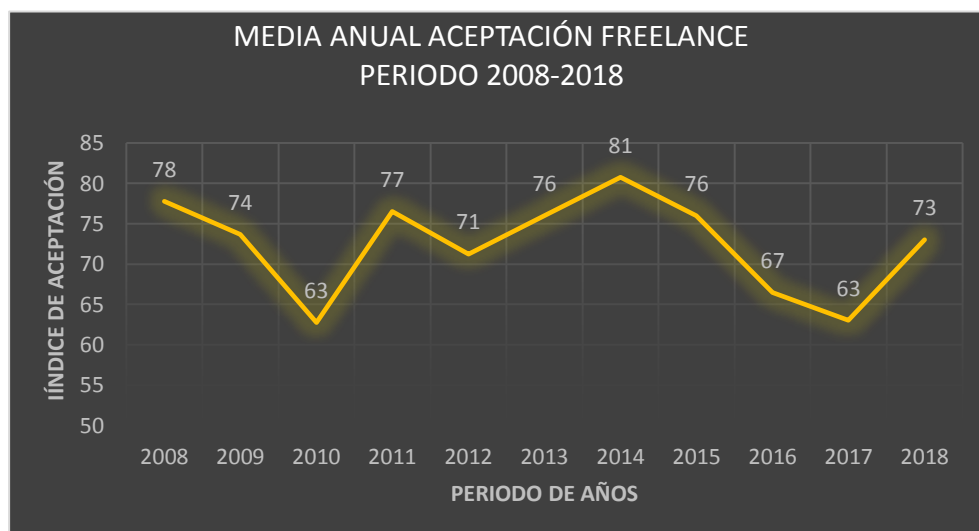
Por otro lado Alemania tuvo su ascenso en 2010 con 77 puntos, descendiendo hasta los 59 al año siguiente, en los que se mantuvo hasta 2015 donde la popularidad volvió a subir hasta los 75 actuales.

España, Francia y Reino Unido, lideraron en popularidad con 78, 77 y 80 puntos respectivamente, ascendiendo con más fuerza Francia finalmente desde 2016 hasta la actualidad, que lidera la UE con 95 puntos de aceptación, mientras que España entre bajadas y subidas se queda en 73 puntos en 2018.

Por último, y en relación con España, en la *gráfica 14*, vemos con más concreción la evolución de esta modalidad de trabajo en nuestro País pudiendo observar, que la popularidad de la misma siempre ha estado por encima de los 60 puntos, siendo el año 2014 en el que tuvo más aceptación con 81 puntos y los que menos 2010 y 2017 con 63 en ambos. Aunque su ascensión es claramente alcista para este año 2018 estando ya, en enero del mismo, en los 73 puntos.

Todo esto nos confirma de nuevo que es la modalidad con más aceptación de las tres que

Gráfica 14: Media anual aceptación Freelance España



Fuente 14: (Google 2018). Elaboración propia

estamos analizando en este trabajo y que tiene más representación en la sociedad española en cualquier tipo de colectivo, como pueden ser, aparte de los anteriormente mencionados,

electricistas, fontaneros, etc. Estando su mayor presencia, según veremos a continuación, en aquellas labores que se realizan por medio de internet.

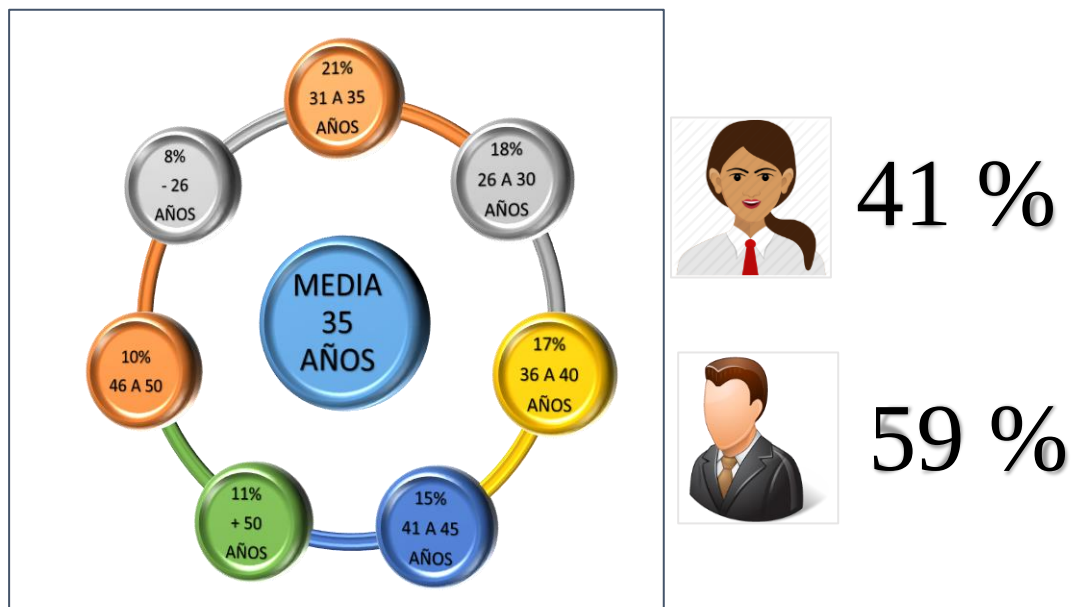
Siguiendo en España y con relación a este informe de MALT(2018), podemos resumir lo siguiente:

Con referencia a la situación de alta en el régimen de autónomo:

- El 66% de los *FL* están dados de alta
- El 18% trabaja por cuenta ajena, facturando sus servicios de una forma no habitual.
- Otro 7% están ubicados dentro de otra empresa
- El 5% realizan la facturación de sus proyectos a través de cooperativas.
- Finalmente solo el 4% son autónomos son dependientes.

Con respecto a la edad y sexo, según vemos en la *ilustración 1*, la media de edad de *FL* es de 35 años, siendo el mayor porcentaje de *FL* el 21% dándose en la población comprendida entre

Ilustración 1: Freelancer en España por edad y sexo 2018



Fuente 15: (MALT, 2018) Elaboración propia

31 y 35 años, franja ésta en la que se encuentran también más emprendedores. Nos llama la atención que las franjas de edades entre 46 y más de 50 años copen el 11% y 10 % respectivamente, mientras que, como es normal, el porcentaje más bajo radica en los menores de 26 años, dado que aun en esa edad, se están terminando los estudios o trabajando con un contrato en prácticas, con la idea de coger experiencia, que servirá para futuros empleos de mayor calidad y salario.

Con respecto al sexo, los números son muy similares, pues mientras que las mujeres copan el 41% los hombres alcanzan el 59%. Aunque en principio esta *brecha* de 18 puntos porcentuales, nos pudiera parecer una diferencia cualitativa, sin embargo, debemos pensar que si nos remontáramos años atrás, esta diferencia sería mucho mayor con seguridad. La mujer se ha ido incorporando, primero a el mundo de los estudios, afianzando una posición de liderazgo en la actualidad, por méritos propios y también está totalmente integrada en el mundo laboral, aunque todavía no ocupen mujeres tantas posiciones de alta responsabilidad como deberían por méritos.

4.1.3 Características: Ventajas y Desventajas

Partiendo de la base de que un *Freelancer*, como hemos visto con anterioridad, es un trabajador que puede realizar su labor en cualquier lugar y de forma autónoma. Con referencia a esto, existen varias páginas web, como pueden ser, *Soyfreelancer.com* o *Freelancer.com*, página esta, con más de 26 millones de usuarios, en la que puedes, tanto contratar a estos profesionales, como inscribirte como tal en la misma, para que otros puedan contratar los servicios que ofreces. Se trata, en términos generales, de un portal en el que el cliente puede presentar un proyecto que desea realizar y los profesionales *freelancers* se ponen en contacto con ellos, con objeto de darle una oferta.

Sebastian Siseles, Director Internacional de esta web, afirma que:

"Internet tiró por la borda el estilo de trabajo tradicional que tenemos. Hoy para muchas actividades no es necesario estar físicamente en una oficina ni trabajar de 9 a 18, sino que se trabaja por objetivos con creatividad e innovación" (Cioccio, 2018).

Esto es totalmente cierto, ya no es importante como lo era antes, equivocadamente según nuestra opinión, trabajar muchas horas para poder rentabilizar dicho trabajo y realizar el mismo dentro de las oficinas de la empresa.

Hoy en día se trabaja por objetivos, por proyectos realizados y terminados y como anteriormente hemos mencionado, se trabaja en cualquier lugar, ventaja está muy importante en nuestra opinión, pues, por ejemplo aquí en España, el periodo vacacional *es sagrado* y como termino general, no se suele trabajar durante parte del mismo, o bien solo por las mañanas.

Con referencia a lo anterior, Siseles también da unos consejos a los *FL*, acertados en nuestra opinión, sobre trabajar durante el periodo vacacional en los lugares de veraneo, pues hay que aprovechar el tiempo que tenemos y sacarle el máximo partido a todos aquellos ratos libres que

durante este periodo tengamos, por lo que si sabemos compaginar dichos ratos libres con los de descanso:

“Llevar la computadora, procurar tener una buena conexión a Internet y aprovechar los momentos donde no se puede estar al aire libre. Para los freelancers no hay ‘tiempos muertos’. Están acostumbrados a monetizar cada minuto invertido en trabajo ya que es retribuido con ingresos adicionales” (Cioccio, 2018)

Está claro que lo importante es que el *freelancer* sea capaz de distribuir su tiempo, estén donde estén y deben de tener la convicción de que aprovechando la propia autonomía y confiando en su potencial y en la preparación que tienen, que por suerte y sin duda, es superior a la de los trabajadores de décadas anteriores, conseguir sacar adelante su vida, desarrollando todo aquello que han aprendido.

Con referencia a las características de este modelo de trabajo, podemos nombrar, entre otras, las siguientes:

1. Distribución del tiempo de trabajo. Él mismo autónomamente trabaja a media jornada o a jornada completa, con las ventajas que esto conlleva, como son:
 - a. Conciliación de la vida familiar, y así lo corrobora el informe MALT (2018), donde se afirma que el 54 % de los *FL* piensan que esta ventaja es la más importante, dado que puedes distribuirte el tiempo de trabajo, dándote la oportunidad, por ejemplo, de llevar y recoger los niños del colegio, compartir actividades con la pareja e hijos, sin que esto influya en tu trabajo. Esto contribuye sin duda a tener un mayor rendimiento y como no a la propia salud.
 - b. Otra ventaja es la mayor libertad de elección de horarios para realizar el trabajo, que es valorada con el 40% (MALT, 2018)
2. Libertad de elección de los proyectos que quieres realizar y a los clientes a los que quieres prestar los servicios. En este caso el 50% de los entrevistados escogen esta opción como la más positiva, pues si fueras asalariado, tendrías que realizar las labores que te encomienden, te gusten o no.
3. Libertad de trabajo, el 33% lo eligen como ideal, pues por medio de internet, puedes desarrollar tú proyecto desde cualquier sitio donde tengas cobertura, que hoy en día es prácticamente total.
4. Al ser tu propio jefe, puedes poner tus propias tarifas y condiciones, ya sea con la empresa o con el cliente final.

5. Aunque no todos los meses tengas ingresos, como podría ser si fueras asalariado, el *Freelancer* tiene que tener perspectiva anual, pues lo importante es el cómputo de todos los proyectos realizados en relación con el año completo.
6. Las empresas ahorran dinero al contratar a este tipo de trabajadores, debido a que:
 - a. No tienen que comprar maquinaria, ordenadores, etc., para realizar dicho proyecto o trabajo, pues esto lo tiene disponible el propio *Freelancer*.
 - b. Tampoco tiene por qué pagar a el trabajador, complementos como podrían ser, las vacaciones, desplazamientos y dietas, etc.
 - c. Quizás lo más importante, no tienen por qué soportar unos gastos fijos de salarios, pues solo contratarían al profesional para realizar un trabajo determinado.

Finalmente y a modo de conclusión, tenemos que reconocer que la falta de seguridad, en lo referente al ingreso fijo mensual, es una de las mayores desventajas cuando hablamos de los *FL*. El 70% de ellos lo ven como algo difícil de asimilar, pues tendrán meses con muchos ingresos y otros, por lo contrario en los que no tengan nada que hacer. También la necesidad de tener que buscar clientes y saber venderles sus proyectos o servicios, son circunstancias que, si no eres una persona con facilidad de palabra y emprendedora, hará que lo pienses antes de afrontar la aventura de convertirte en *FL*. Aunque como todo en la vida, lo mejor es sopesar los pros y los contras antes de tomar una decisión de esas características, lo que si es cierto es que esta modalidad de trabajo, como hemos visto, tiene una gran aceptación tanto a nivel mundial, en la UE y España, siendo, según las previsiones, su tendencia ascendente para los próximos años.

4.2. COWORKING

Dentro de las figuras, que anteriormente hemos mencionado, está alcanzando cada día más importancia el llamado *CW*, emergiendo en el ámbito empresarial durante los últimos años para intentar contrarrestar las necesidades de muchos autónomos y pequeñas empresarios de compartir *un lugar de trabajo*, donde existen elementos que son comunes, con otros empresarios o autónomos.

A continuación procederemos a definir qué es *CW* y un *Espacio Coworking (ECW)* e indagaremos sobre la estadística de este modelo de trabajo, tanto en el mundo como en la UE y

por supuesto en España. También trataremos el tema de sus características, ventajas y desventajas.

4.2.1. Definición

Partiendo de la etimología de la palabra, coworking es una expresión inglesa formada por la unión de dos palabras, como son *collaborative* y *working*, que traducido al Castellano vendría a ser algo así como, trabajo en colaboración.

Pero, aparte de la etimología, que nos muestra a grandes rasgos, el significado de la palabra, tendremos que conocer las respuestas, entre otras, a las siguientes cuestiones, para tener una visión más completa del término:

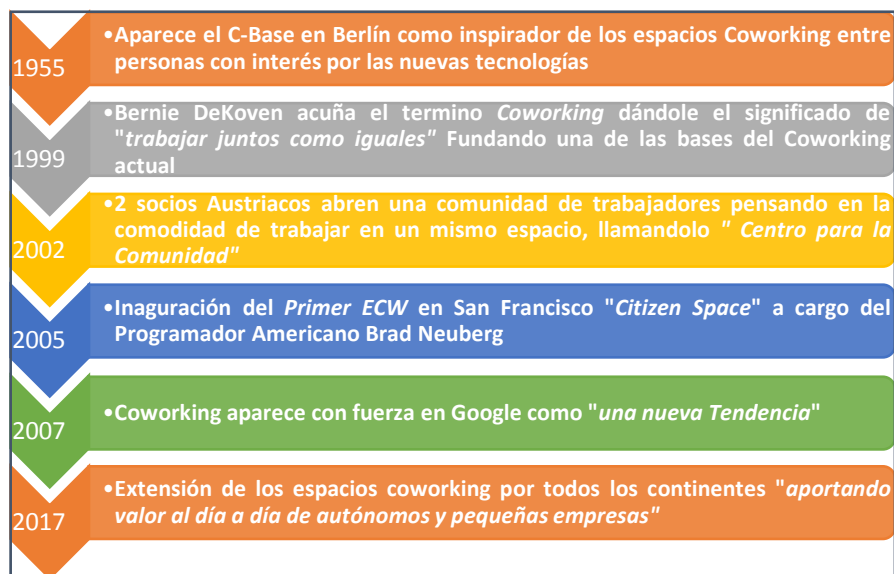
- 1) ¿Qué es CW?
- 2) ¿Dónde surge este movimiento?
- 3) ¿Qué es un ECW?

Como respuesta a la primera de las preguntas, podemos decir que el CW es una nueva manera o concepto de organizar el trabajo en el cual se comparten medios físicos y digitales, además de costes, gastos y todo tipo de equipamientos, una oficina o local con un tipo de decoración “*multifuncional*” con sus medios digitales y materiales, una actividad, un espacio para la cultura y un trabajo entre varios profesionales de igual o diferente sector. Aunque hay ECW que se crean con el fin de conseguir una implicación de la sociedad en algún tipo de área social determinada, consiguiendo ser un foco de negocios en aquella población, con los beneficios que esto conlleva, tanto económicos como culturales.

Los socios de estos ECW por un lado, consiguen acceder a los suministros eléctricos, digitales, etc., sin la carga de tener que contratar y mantener un contrato y por otro lado y no menos importante, acumulan nuevas experiencias y reafirman valores sociales, humanos, por medio de la creación de nuevas amistades. Además para aquellos trabajadores que viajan mucho (nómadas) y que odian la soledad de un trabajo en el hotel, cafetería, etc., es una forma de desarrollar su labor, de manera independiente, pero en compañía de otros profesionales.

Con referencia a la segunda pregunta, en la *ilustración 2* podemos ver la evolución del CW en

Ilustración 2: Evolución en el tiempo del Coworking



el tiempo. Aunque la primera mención ha algo parecido a este modelo de trabajo, es en el año 1955 en Berlín, con la aparición de un espacio común de trabajo para los amantes de los ordenadores, en realidad el primero

Fuente 16: (MALT, 2018) Elaboración propia

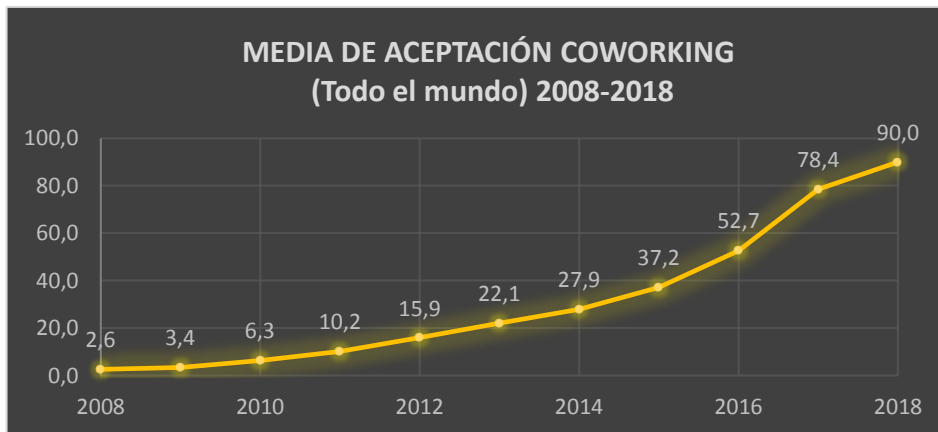
Fue Bernie DeKoven el que acuñó el término CW en el año 1999, con el significado que él le dio de "Trabajar juntos como iguales". En el 2005 en San Francisco el programador Brad Neuberg fue el que inauguró el primer ECW, aunque es en el 2007, gracias a Google donde despegue definitivamente como "una nueva tendencia" que todavía en nuestros días, sigue creciendo exponencialmente como veremos en las estadísticas que más adelante analizaremos.

Finalmente, como respuesta a la tercera pregunta, diremos que un ECW, no es más que el nombre que se le ha dado a este local, oficina o lugar donde comparten costes y desarrollan actividades, *freelancers*, autónomos y como no, emprendedores.

4.2.2. Estadísticas

Centrándonos ya en los datos estadísticos, empezamos por la repercusión mundial de esta modalidad. En la *gráfica 15* podemos observar la clara tendencia alcista de los CW, que empieza como hemos visto anteriormente, a finales del 2007, principios de 2008 con su aparición en Google. En ese momento se encontraba a 2.6 puntos y a partir de ese momento se produce su despegue subiendo a los 22.1 puntos en 2013, 57.6 puntos en 2016 y finalmente, 90 en lo que va de año, lo que nos indica la gran importancia, que esta modalidad, está adquiriendo en todo el mundo. Además según las previsiones, los ECW seguirán creciendo hasta alcanzar cada vez más *adeptos* en todo el mundo, debido principalmente a la versatilidad de su fundamento, la funcionalidad de su concepto y las muchas ventajas que tiene que pesan mucho a su favor, sobre

Gráfica 15: Media de aceptación coworking en el mundo 2008-18

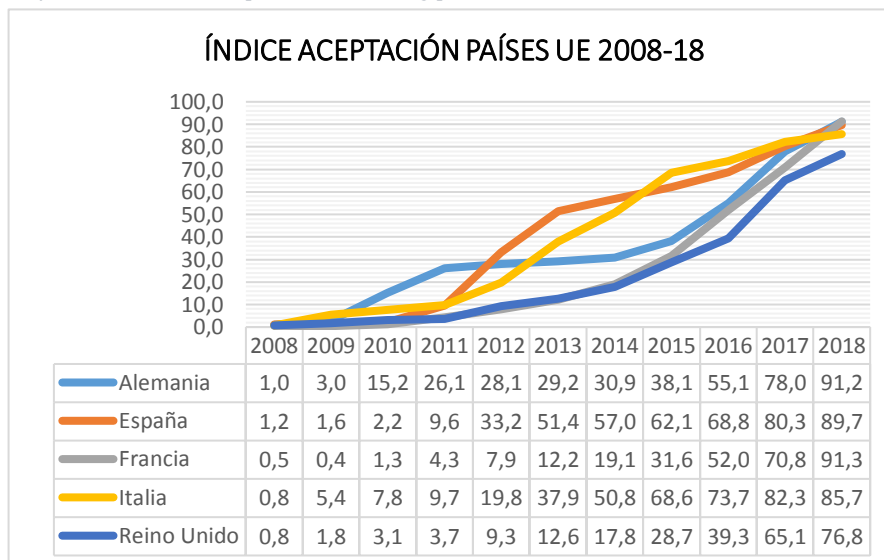


Fuente 17: (Google, 2018) Elaboración propia

índice de popularidad es más representativo, además de formar parte, a nuestro entender, del grupo de los más importantes dentro de la UE.

Está claro que, junto con el resto del mundo, Alemania, Francia, Reino Unido, Italia como la propia España, han acogido esta modalidad de CW con gran aceptación. Según vemos en la *gráfica 16* y al igual que anteriormente, aunque con un poco más de retraso, es en el 2009/2010 cuando se empieza a producir una mayor aceptación, siendo Alemania y España las más precoces, pues vemos que ya en 2012 está en los 28 y 33 puntos respectivamente.

Gráfica 16: Índice de aceptación Coworking países UE 2008-18



Fuente 18: (Google, 2018) Elaboración propia

algunos problemas que más a delante veremos con más concreción.

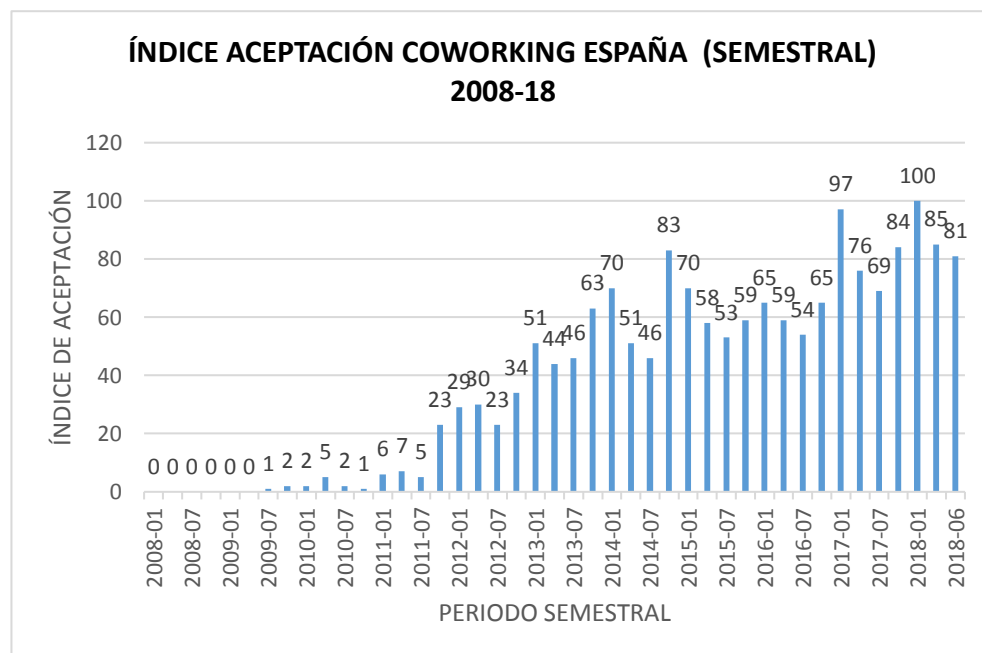
Con respecto a los países con más peso en la UE, hemos elegido los cinco en donde el

Pero según nos muestra la gráfica, es clara la tendencia alcista de todos los países a partir del 2015, como punto de inflexión y en la actualidad, todos presentan una línea de subida clara rondando los 90 puntos de aceptación.

En lo referente a España, si observamos la *gráfica 17* podremos apreciar la evolución de la aceptación que CW ha tenido en España durante los últimos años.

Partimos de la base de la inexistencia del modelo de trabajo en 2008 y la poca popularidad hasta enero de 2012, donde empieza a repuntar con fuerza con una subida de 17 puntos. Pero es en enero de 2015 cuando, por primera vez, sobrepasa la barrera de los 80 puntos siendo su máxima aceptación enero de 2018. Podemos también deducir de los datos que, en enero de cada año se produce el mayor aumento de aceptación, debido a que es a primero de año, cuando más profesionales se asocian a los ECW, con vistas a seguir durante todo el año. La tendencia va decayendo levemente, durante los meses siguiente, para de nuevo ascender a su punto máximo, el siguiente enero.

Gráfica 17: Índice de aceptación semestral Coworking en España 2008-18



Fuente 19: (Google, 2018), Elaboración propia

Es cierto que en España, con respecto al resto del mundo, los ECW, no tienen tanta representación, pero es lo normal, cuando una tendencia aparece, normalmente en USA, su extensión es progresiva y hasta llegar a España pasa algún tiempo. Pero ese tiempo ha llegado, porque ya en 2017 nos indica la plataforma BEE LAB coworking:

“Madrid y Barcelona copan el 78% de los centros de coworking en España. Nada más en Madrid, el año pasado se incrementó en 8.483 el número de personas que accedía a un coworking, lo que supone un aumento del 2,25 % respecto al año pasado” (BEE, 2017).

Esta ascendencia es progresiva y exponencial, pues estos espacios están copando socios diariamente en toda España, especialmente en las grandes ciudades, ya en el pasado 2017 “ *el mercado de oficinas de Madrid es el más representativo de toda España, con casi 15.000.000 m² [...] seguido de Barcelona con 5.650.000 m² [...] Valencia con 700.000 m²*” (STATE, 2017) especializándose dichos espacios, en algunos casos, en disciplinas determinadas, como pueden ser, *ECW* para Abogados (www.unifortia.es) , Diseñadores Gráficos y de Interiores (www.diligent.es), etc., donde todos ellos puedan compartir experiencias, problemas, buscar soluciones y estrategias comunes, que luego cada uno independientemente, puedan aplicar en sus proyectos con sus clientes. Realmente, debemos de reconocer que las previsiones son muy positivas.

En la *gráfica 18* y según los datos que nos facilita la plataforma *CW DESKMAG*, podemos ver las previsiones para finales de 2018 y 2019.

Lo primero que llama nuestra atención es que si las previsiones se cumplen, a finales del 2019, es decir en solo un año, se duplicarán los trabajadores *CW* y se multiplicarán por tres los *ECW*, casi duplicándose también el número de socios en cada uno de ellos

Gráfica 18: Coworking 2018 y previsiones para 2019



Fuente 20: (DESKMAG, 2018), Elaboración propia

Estas cifras de previsiones nos llevan a una evolución, como anteriormente hemos mencionado, exponencial de este modelo de trabajo. Está claro que los socios de estos *ECW*, han valorados todos los pros y contras antes de emprender esta aventura, pero, ¿cuáles son estos pros y contras que este tipo de *trabajo colaborativo* tiene? En respuesta a esta pregunta, a continuación vamos a analizarlos.

4.2.3. Características: Ventajas y Desventajas

Por un lado, tenemos los aspectos jurídicos y a este respecto, nos expone Román (2014) que *“se ha creado una nueva figura jurídica, en la que es posible crear un entorno colaborativo común, que favorezca las actividades de sus intervinientes.”*

Pero esta *“figura jurídica”* de la que nos habla Román, no tiene una legislación específica, ni en España ni en el resto del mundo, por lo que, por un lado la constitución de estos *ECW* se tiene que hacer por medio de una licencia de actividad de oficinas, cumpliendo con todas las normativas vigentes de cada lugar, por ejemplo si se instalan mesas y sillas, tendrán que cumplir con la altura correspondiente, tener los sistemas de iluminación necesarios, etc. Además, si este *ECW* va a tener otros servicios, como guardería o cafetería, tendrá que cumplir con las normativas en seguridad, salidas de humos, etc.

Por otro lado, la asociación de los *Coworkers* a estos *ECW* se realiza mediante contrato. Un contrato *“atípico: no existe una regulación propia y específica de este tipo de contrato”* (Román, 2014), como hemos mencionado anteriormente, no hay una legislación definida para este colectivo. Además, nos dice que este contrato será *“un contrato oneroso: ambas partes aportan, de forma equivalente, aquellas prestaciones a las que se hubiesen comprometido, con la finalidad de obtener un lucro económico o estratégico”* (Román, 2014), está claro que el emprendedor que ha creado y desarrollado este *ECW* lo ha hecho con la intención de atraer *CW* y obtener un beneficio económico, y a su vez, los *CW* necesitan un *ECW* para desarrollar su trabajo y ahorrar en costes. Por lo tanto, *“Es un contrato bilateral o sinalagmático: al originarse obligaciones para ambas partes contratantes”* (Román, 2014). Finalmente, *“No es un contrato formal, por lo que el mismo podrá otorgarse tanto de forma verbal como escrita”*, pudiéndose plantear algún tipo de *“problema probatorio”* en el supuesto de realización del mismo, en la forma verbal.

Dado que el negocio de estos *ECW*, como hemos visto con anterioridad, consiste en el alquiler de una parte del local, como puede ser un puesto de oficina completo, con un ordenador, conexión internet, impresora etc., en el caso de que el local sea alquilado por el dueño del *ECW*, deberá tener cuidado con el hecho de que este alquiler, permita un subarriendo, problema este, bastante complicado en el caso de no contemplarse de antemano.

Pero aparte del alquiler, quizás el tema más *peliagudo* sea el IVA, pues si se alquila este local para montar dicho espacio, todas las facturas de los suministros, como es lógico, estarán a nombre del titular del local, no pudiendo ser soportado dicho gasto por el arrendador.

A parte del tema jurídico y fiscal, con relación a las ventajas e inconvenientes de este modelo de trabajo y a modo de resumen, podemos ver en esta *tabla 1* las siguientes:

Tabla 1: Ventajas e inconvenientes de los ECW

VENTAJAS	INCONVENIENTES
-Incremento de círculos sociales -Aumento de redes profesionales -Incrementos en la productividad -Mejoras en aspectos relativos a la salud -Mejor conciliación de la vida personal -Reducción de aislamiento -Disminución del gasto -Cercanía de los centros de las ciudades -Disponibilidad de salas reuniones para conferencias y presentaciones -Flexibilidad horarios: alquiler por horas/días/meses	-Poca privacidad / pérdida de intimidad - Ruidos y distracciones - Alta rotación de <i>coworkers</i> - Control y registro de los accesos - Pérdida de capacidad para centrarse en el propio proyecto - No ser dueño de tus herramientas de trabajo

Fuente 21: (Araujo, 2014).Elaboración propia

A modo de comentario sobre lo que nos muestra la *tabla 1* podemos afirmar que los puntos positivos de esta modalidad pesan más, en nuestra opinión, que los negativos. Empezando por poder compartir con otros profesionales un ambiente de trabajo, cultura, reunión, etc., lo que nos ayuda a conseguir una mayor productividad.

La posibilidad de poder disponer de un lugar donde citar a los clientes, reunirlos para conferencias y presentaciones de proyectos, etc., también es una opción importante, cuando te encuentras en otra ciudad y necesitas hacer una presentación del proyecto a los clientes, de una forma más económica y sencilla, sin tener que alquilar una sala de un hotel y todo el material necesario, lo cual incrementaría mucho el coste de la misma.

Además y quizás uno de los puntos positivos más importantes, es poder disponer de un horario flexible de alquiler, atendiendo a las necesidades del CW, ya sea por horas, días, meses etc., aunque por regla general no suelen ser periodos muy largos de tiempo.

En lo referente a los aspectos negativos, quizás el tema de la pérdida de privacidad, ruido y posibles distracciones sean los puntos más negativos.

A modo de conclusión, los aspectos negativos son, en nuestra opinión, de fácil solución y no limitan las muchas ventajas que, este tipo de modalidad de trabajo como son los ECW, tiene sobre el modelo tradicional, lo que le está llevando a conseguir una gran aceptación dentro de los emprendedores, *freelancers* y autónomos de todo el mundo.

4.3. TELETRABAJO

Antes de nada, debemos saber que el concepto del *TT* surgió en USA en los años 70, donde empezó su andadura y evolución hasta nuestros días. Es conveniente también conocer de dónde procede este término, que como habitualmente ocurre, su uso procede de varios anglicismos, como son entre otros, *remote work* (trabajo a distancia), *networking* (trabajo que se realiza a través de internet), *homeworking* (trabajo desde el hogar) y finalmente *telework* (teletrabajo) término este más utilizado en UE.

Cuando hablamos de *TT* parece que partimos de la base de un trabajo realizado por medio del uso de los medios telemáticos, ordenadores, tabletas, Smartphone, etc., desde nuestro lugar de residencia, es decir, desde nuestro hogar.

Pero debemos tener cuidado y diferenciar el *TT* de lo que también es llamado *trabajo a domicilio* (*TAD*), que según nos indica el Estatuto de los Trabajadores (*ET*) en su artículo 13:

“Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa” (Molina, 2017)

Es decir, mientras que el *TAD* se realiza en el domicilio del trabajador, o bien en el sitio elegido por este, pero sin que el empresario vigile cuando y como realiza dicho trabajo. El trabajador solo tendrá que realizar la labor encomendada, cumpliendo con los plazos y la calidad de la misma, ante el empresario. Por otro lado en el *TT*, el trabajador por medio del uso de las nuevas tecnologías para la realización de su labor, realizará la misma *regularmente* fuera de los locales de la empresa, aunque también en dichos locales, pudiendo ser controlado por la empresa por medio de *accounting software*. Este software registra los procesos que el trabajador lleva a cabo e incluso se pueden conocer, la hora de comienzo y terminación del trabajo y los tiempos de descanso, etc.

Avalando esta separación de conceptos, podemos echar mano de la jurisprudencia y citar la Sentencia del Tribunal Supremo (TS) de fecha 11 de Abril del 2005, donde se afirma:

“No se trata de conceptos coincidentes, porque el teletrabajo puede prestarse en lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en la que exista una vigilancia empresarial (algunas manifestaciones de trabajo online), aunque este elemento del control pudiera ser hoy menos decisivo en orden a la calificación y en cualquier caso las formas de control a través de las tecnologías informáticas no siempre son equiparables a la vigilancia tradicional, que es la que menciona el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores por referencia a los tipos también tradicionales del trabajo industrial a domicilio”. (Sentencia de TS, Sala 4ª, de lo Social, 2005)

Actualmente, este trabajo, como hemos visto anteriormente, se puede realizar desde cualquier sitio, como por ejemplo, aeropuertos, cafeterías e incluso desde un banco sentado en plena calle, solamente con tener wifi o datos de internet y un terminal móvil.

Está claro que la evolución en la viabilidad de los nuevos dispositivos móviles, Smartphone, Tablet, fueron sin duda el punto detonante de la aparición de nuevos métodos, que ahora vemos totalmente naturales y que hoy en día, nadie querría abandonar. Estos medios tecnológicos hicieron evolucionar drásticamente a esta nueva forma de trabajo llamada *TT* surgida en los años 70 y que a continuación vamos a analizar con más profundidad.

4.3.1. Definición

La OIT define el *TT* como *“Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”*. (OIT, www.oit.com, 2018). Por otro lado, la IMF Business School nos dice que *“El teletrabajo puede presentarse como una forma de “trabajo a distancia”. Consiste, básicamente, en el desarrollo de una actividad laboral mediante el uso de herramientas telemáticas, en cualquier momento y lugar, fuera del emplazamiento usual del trabajo”*. (Prado, 2013). Es decir, es una manera simple y flexible de distribución del trabajo, sin que sea necesaria la presencia física del trabajador en el puesto de trabajo de la empresa, al menos durante la mayor parte de su jornada laboral.

4.3.2. Estadísticas

Con relación a las cifras estadísticas, en la *gráfica 19* podemos apreciar la evolución del índice de aceptación del TT ha tenido desde 2008 hasta nuestros días de media anual en todo el mundo.

Gráfica 19: Aceptación del TT media Todo el Mundo periodo 2008-18



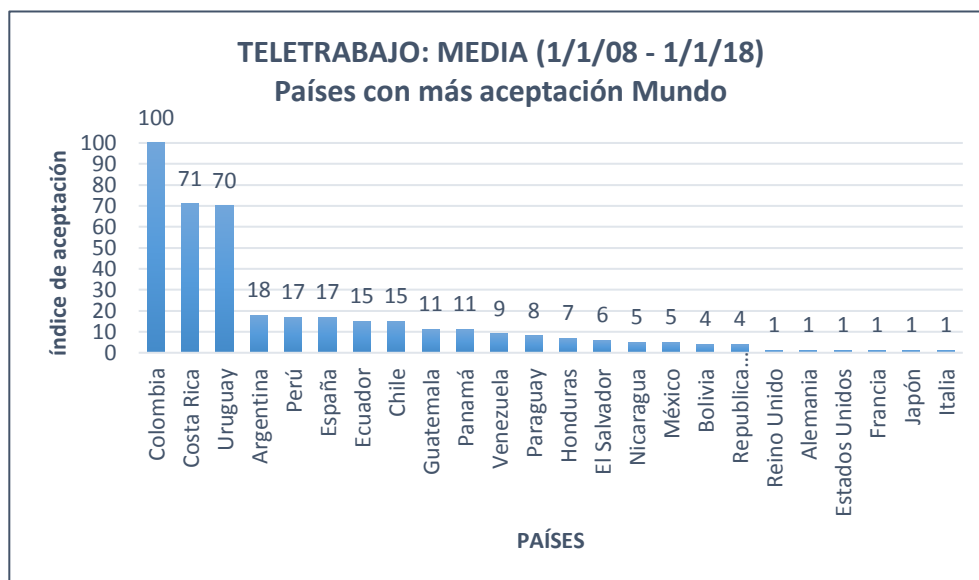
Fuente 22: (Google, 2018) Elaboración Propia

Una primera vista rápida, nos lleva casi a confundir dicha gráfica con un electrocardiograma, con subidas y bajadas continuas.

En enero de 2008 podemos ver que dicho índice estaría en 52 puntos y que a lo largo de los siguientes años ha ido fluctuando, siendo sus puntos más bajos en diciembre de 2011 y 2014 con 20 y su punto más álgido en septiembre de 2014 en el que se alcanzó un 100 en nivel de aceptación. Finalmente, aunque la línea de tendencia es claramente descendente, las previsiones para los próximos años son ascendentes.

Dentro de los países donde tiene más aceptación el TT podemos ver en la *gráfica 20*, que las primeras posiciones las ocupan Países Sudamericanos, como Colombia, Costa Rica, Uruguay, Argentina, situándose España en sexta posición en dicho ranking con 17 puntos de media entre 2008 y 2018, estando delante de países como Alemania, Reino Unido o Francia.

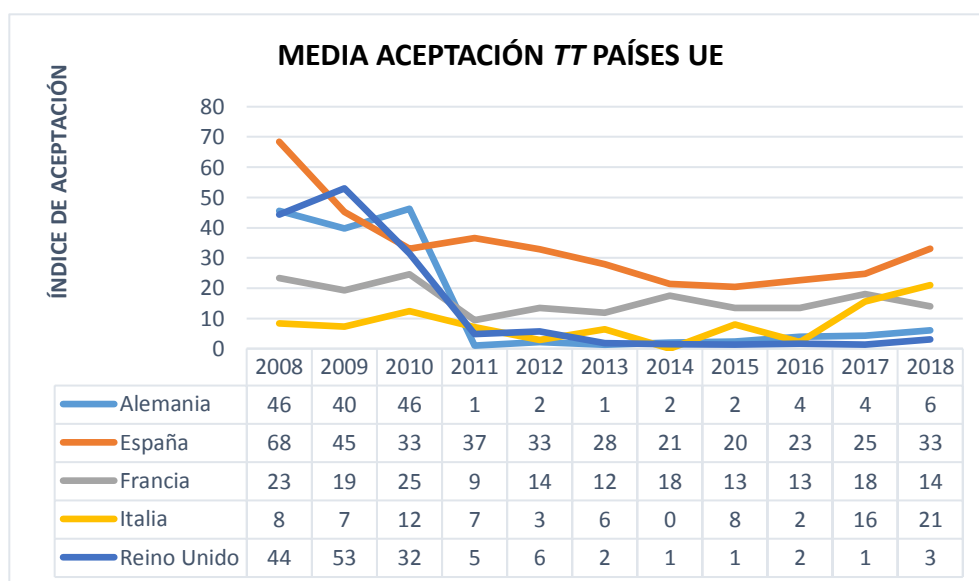
Gráfica 20: Países con más Índice aceptación TT mundo



Fuente 23: (Google, 2018). Elaboración propia

Si ponemos ahora nuestra atención en los países de la UE donde mayor aceptación tiene esta modalidad de trabajo, podemos ver en la *gráfica 21* que España en el 2008 parte en primera posición con 68 puntos, mientras que Alemania, Reino Unido, Francia e Italia tienen 46, 44, 23 y 8 puntos de popularidad respectivamente. En los primeros tres años la tendencia es claramente descendente para todos los países, que llegarán a su punto más bajo en el 2011. En el caso de Reino Unido y Alemania e Italia su tendencia se ha mantenido muy baja, apreciándose una ligera recuperación en el 2018, siendo las previsiones levemente alcistas, para el 2019.

Gráfica 21: Media de aceptación Países UE 2008-18

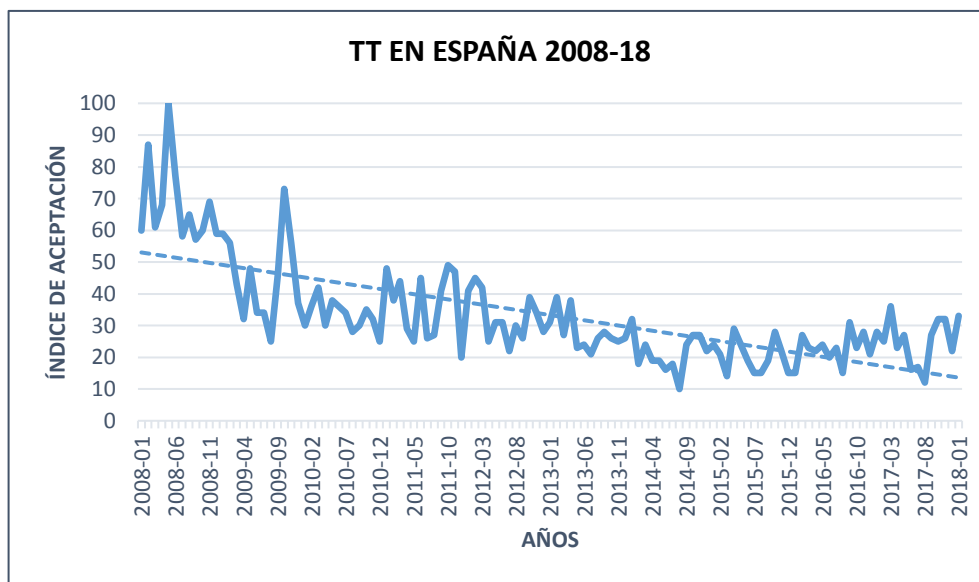


Fuente 24: (Google, 2018). Elaboración propia

Es relevante mencionar que España nunca baja de los 20 puntos, manteniéndose ese índice de aceptación hasta el 2016, a partir del cual empieza una tendencia alcista que lo sitúa ya este año 2018 en los 33 puntos, liderando la popularidad de esta modalidad de trabajo en la UE.

A continuación podemos apreciar en la *gráfica 22* la evolución en España de una forma individual por cuatrimestres, que la tendencia inicial es en declive, según nos marca la línea de

Gráfica 22: TT en España 2008-18



Fuente 25 : (Google, 2018). Elaboración Propia

tendencia. El TT partió con fuerza en el 2008 alcanzando los 100 puntos al final del primer cuatrimestre de ese año. Durante varios cuatrimestres se mantuvo por encima de los 40 puntos, siendo su punto de inflexión negativa, agosto de 2014 donde marcaba sólo 10 puntos de popularidad. A partir de ese mes y aunque ha tenido fluctuaciones durante varios años, moviéndose entre los 30 y 15 puntos de máximo y mínimo respectivamente, en el primer trimestre de este año 2018 y según las previsiones, se está produciendo ya una subida moderada, situándose en los 35 puntos a finales de enero.

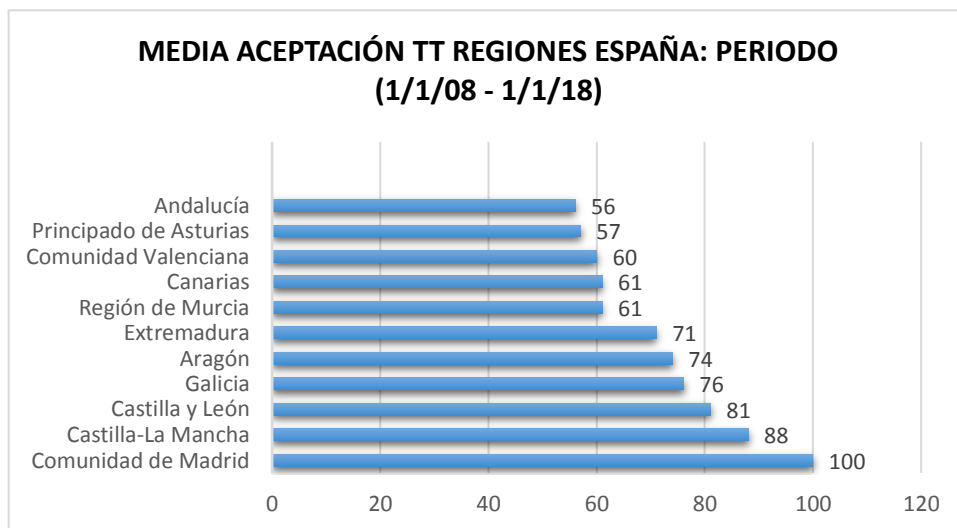
Siendo cierto que, como hemos visto anteriormente, esta modalidad tiene su mayor aceptación en los países de Sudamérica (*gráfica 20*), no podemos tampoco obviar que en España, situada en dicha gráfica en sexta posición, su aceptación fue considerable, comparada con otros países de su entorno como el Reino Unido, donde la popularidad del TT es prácticamente nula.

Después de barajar las anteriores cifras que correspondían a una media de popularidad del TT en España, creemos que sería interesante poner ahora nuestra atención, dentro del territorio

español, en las autonomías que más aceptación ha tenido. Primeramente por medio de cifras medias del periodo que barajamos 2008-18 y seguidamente las medias anuales.

En la *gráfica 23* tenemos las medias por regiones con mayor popularidad del TT en España, del periodo 2008-18. A la cabeza está la Comunidad de Madrid con el máximo de popularidad, seguida de Castilla la Mancha y Castilla y León con 88 y 81 puntos respectivamente. Andalucía, como podemos ver, en el último lugar del ranking con 56 puntos de aceptación de media.

Gráfica 23: Media aceptación TT Regiones España 2008-18

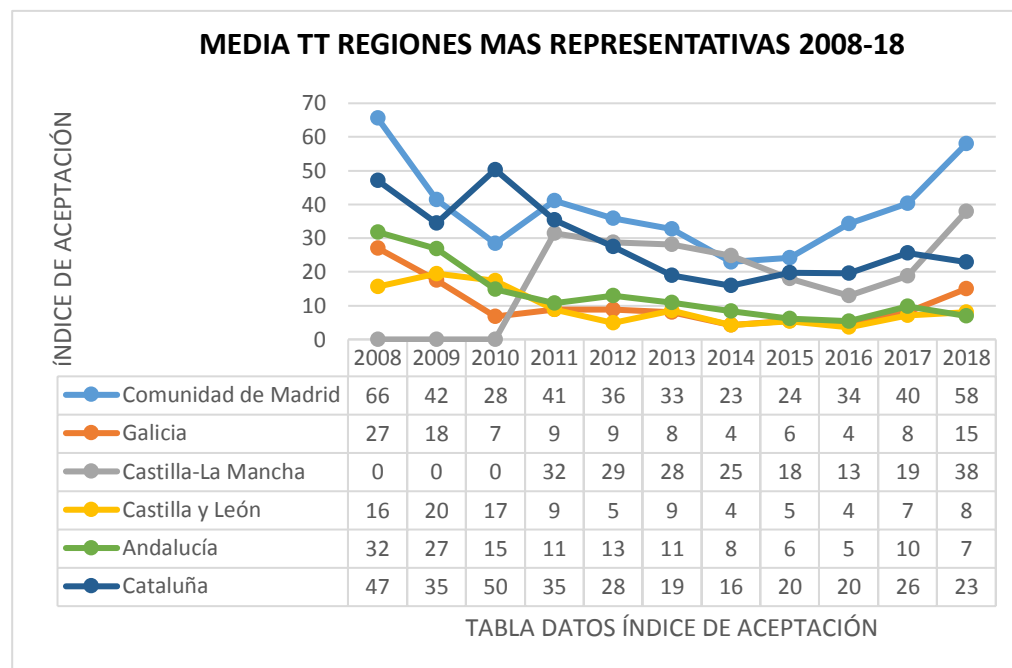


Fuente 26: (Google, 2018). Elaboración propia

Si analizamos los datos, pero esta vez la media de cada año, *gráfica 24*, la Comunidad de Madrid sigue estando en primer lugar, siendo su línea de gráfica como un semicírculo, partiendo de 66 de media en el año 2008 y estando actualmente en 58 en lo que va de año y ascendiendo con fuerza, muy por encima de las demás. Si la comparamos con Cataluña, vemos que aunque ésta empieza en 2008 con 47, va decreciendo anualmente hasta llegar a los 23 puntos de aceptación en lo que va de año y con tendencia descendente, mucho menos de la mitad que la Comunidad de Madrid.

Por otro lado, Andalucía que comenzó en 2008 en 32 ha sufrido una caída muy acentuada de popularidad, hasta llegar a los 7 puntos actuales de media, cifra está casi testimonial y probatoria de la poca aceptación que este modelo de trabajo tiene en nuestra comunidad actualmente.

Gráfica 24: Evolución media aceptación Regiones España 2008-18



Fuente 27: (Google, 2018). Elaboración propia

4.3.3. Características: Ventajas y Desventajas

Como características generales podemos mencionar las siguientes:

1. Es un trabajo que se realiza, en su mayor parte, fuera de las instalaciones de la empresa para la que trabaja, en cualquier lugar incluido su propio domicilio e incluso dentro de las instalaciones de la empresa o clientes para los que trabaje.
2. El uso de las TIC es imprescindible para la realización del mismo, con la consiguiente supra valoración para la empresa, que conlleva este uso de las tecnologías.
3. Se consigue una mayor gestión del tiempo del trabajador, pues al no tener que desplazarse al lugar de trabajo, se ahorra mucho tiempo, que se puede aprovechar para la realización más organizada, del trabajo.
4. Hay una mayor concentración, relajación y seguridad a la hora de llevar a cabo la labor, debido a que el hogar es un entorno más relajante para desarrollar dicha labor.
5. Se consigue un ahorro económico, tanto en las comidas, calefacción y aire acondicionado de las instalaciones donde ese trabajador realizaría su trabajo, como en los desplazamientos al lugar de trabajo, por el propio vehículo o a través de transportes públicos, reduciéndose el *stress* producido por los atascos de tráfico, aglomeraciones de gente en los transportes públicos, el que produce llegar tarde a el puesto de trabajo, etc.

6. Fomento de la conciliación laboral, es decir, el trabajador puede distribuir sus tiempos de trabajo a su conveniencia. La sensación de poder organizar tu tiempo y poder llevar los niños al colegio, recogerlos, realizar actividades con ellos y con el cónyuge, es algo muy positivo, que claramente repercute positivamente también, en el rendimiento y motivación del trabajador.
7. Quizás como único punto negativo, a mi parecer, podríamos valorar la pérdida de contacto físico con el resto de los trabajadores y con la empresa, que podría llevar a impersonalizar el trato con ella.

A modo de resumen podemos ver en la *tabla 2* las principales características que anteriormente hemos expuesto:

Tabla 2: Resumen Características Teletrabajo

CUADRO RESUMEN CARACTERISTICAS TELETRABAJO	
TRABAJO TRADICIONAL	TELETRABAJO
 Rigidez de horarios de trabajo	 Flexibilidad de horarios según las necesidades del puesto ocupado
 Trabajo solo desde oficina empresa	 Trabajo desde cualquier lugar (incluso oficina)
 Utilización de Ordenadores en oficina empresa	 Uso de las nuevas tecnologías en cualquier lugar
 Sistemas de vigilancia y controles físicos entrada y salida	 Libertad de trabajo y evaluación por resultados obtenidos
 Reuniones laborales en la sede de la empresa	 Reuniones a través de videoconferencias con participación ilimitada

Fuente 28: Elaboración propia

En lo relacionado con las ventajas e inconvenientes del TT

1. Posibilidad de dar entrada a nuevos talentos en la empresa.

Contratando a los mejores colaboradores y trabajadores en cada campo, dado que el condicionamiento de la distancia no existe, pudiendo estos sólo trabajar para la realización de una labor determinada para la empresa

2. Reinserción de personas con Discapacidad

Ofrece la posibilidad de contratar a profesionales que fueran discapacitados físicos, incluso con movilidad muy reducida, dado que podrían realizar su labor desde el propio domicilio, siendo muy importante para favorecer la reinserción de todos en el mundo del trabajo

3. Oportunidad para parados de larga duración y mayores de 45 años

Ya sean hombres o mujeres, pues pueden colaborar con las empresas en la realización de tareas, en las que su experiencia en ese campo, pueda ser un hándicap para el éxito de la misma

4. Flexibilidad en la realización del trabajo

El hecho de que no existan, por ejemplo, horarios fijos, jornada de mañana y tarde o reuniones en la sede de la empresa, facilita la independencia y promueve la auto organización del tiempo de trabajo, por el trabajador, que así organiza mejor su tiempo de trabajo y puede desarrollar actividades familiares y sociales que están previamente fechadas.

5. Motivación del trabajador: trabajo por objetivos

Lo que fomenta la autorrealización personal

6. Mayor calidad de vida del trabajador

7. Eliminación de los desplazamientos al lugar de trabajo

Como conclusión podemos decir que esta modalidad es más aceptada en los países Sudamericanos. Aunque en UE y España, empezó con fuerza en los primeros años de la crisis, 2008 al 2010, sin embargo sufre una caída de popularidad tanto en España, UE, como en el resto del mundo, debido a la irrupción de otras formas de trabajo, como CW que toman el relevo al TT. Aun así, se mantiene por encima de los límites de 40 puntos de media en 2018 en el mundo, los 33 de media y en ascenso en Italia y España, estando en el resto de países en declive. Por último en lo referente a las regiones de España, sólo Madrid con más de 50 puntos de popularidad y Castilla La Mancha con 38 puntos mantienen una línea ascendente en 2018.

6. CONCLUSIÓN

No hay duda que, como hemos analizado, el mundo del trabajo debido a *factores* que lo condicionan, ha ido evolucionando durante muchos siglos hasta la actualidad.

Hemos visto que en sus inicios más ancestrales fue la Prehistoria y el descubrimiento del fuego, detonante de *la diversificación del trabajo* por razón de sexo y edad. Más adelante con la *división del trabajo* según la labor que realizaran: campesinos, artesanos, religiosos y militares. Después con la aparición de las clases sociales: *La baja* que eran los que labraban el campo. *La media* los comerciantes y *la alta*, formada por los nobles. Siglos después, con las Revoluciones Industriales llegaron las primeras máquinas, donde cada operario realizaba siempre el mismo trabajo, dentro de una cadena de montaje y finalmente en la actualidad, la robotización, donde las máquinas realizan todo el trabajo, por desgracia, sin la necesidad del operario.

Pero esta evolución de las formas de trabajo, siempre condicionada por estos *factores* que como hemos visto son de índole demográfico, social, económico, etc., se ha producido al unísono con la sociedad en la que se desarrollaba. Por lo tanto, estos *factores*, en las últimas décadas especialmente en el mundo, necesariamente ayudaron a la irrupción de los *Knowmads*, estos nuevos trabajadores del futuro, entre los que se encuentran los *FL*, *CW* y *TT*.

Pero sin duda podemos afirmar que, aun hoy en día, dichos *factores*, siguen influenciando tanto la aparición de otras nuevas formas de empleo, como la popularidad de las que han servido de base a nuestro trabajo, condicionando su decadencia o aceptación por la sociedad de hoy en día.

Recabando los datos estadísticos que hemos manejado sobre estas tres formas de trabajo y a modo de resumen, podemos exponer las siguientes conclusiones:

1. La modalidad con más aceptación media a nivel mundial es *FL*, siendo los profesionales que más demanda este modelo de trabajo, los Diseñadores Gráficos y Fotógrafos y sigue ascendiendo con fuerza durante lo que va de año 2018. En segundo lugar se encuentra *CW*, también con línea ascendente de popularidad especialmente desde 2012, estando en último lugar *TT* con la menor aceptación media y línea de tendencia plana.
2. En los principales países de Sudamérica, la popularidad se invierte, siendo el *TT* el más demandado con diferencia sobre el resto.
3. En España, Podemos afirmar que la evolución de la popularidad de estas tres modalidades es muy similar al resto del mundo, manteniéndose *FL* entre los 60-80 puntos de aceptación dentro del periodo estudiado 2008-18. Aunque en lo que va de años 2018 su línea de tendencia presenta un tímido descenso, se encuentra actualmente

en los mismos puntos de aceptación de *CW*, que desde 2010 ha sufrido un ascenso vertiginoso, siendo su línea de tendencia ascendente en 2018. Con respecto al *TT* se mantiene con cifras próximas a 12 puntos y con línea de tendencia plana.

4. Los *ECW* están ganando popularidad de una manera exponencial, propagándose por todos los países del mundo y consiguiendo cada vez más socios, debido a su versatilidad y a las facilidades que ofrece su uso. En España ocupan ya en 2018 más de 21.000.000 m² solo entre Madrid, Barcelona y Valencia.

Finalmente, en lo referente a las ventajas y desventajas de estas tres modalidades que hemos expuesto en este trabajo, podemos decir que las ventajas que aglutinan, pesan mucho más que los inconvenientes que tienen, dado que éstos a nuestro parecer, no desvirtúan las crecientes posibilidades, las facilidades y la versatilidad, que el *FL*, *CW* y *TT* ofrecen a los emprendedores que quieren afrontar el mundo del trabajo desde una nueva perspectiva de futuro.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Abellán, A., Ayala, A., Pérez, J., & Pujol, R. (2018). *Un Perfil de las Personas Mayores en España, 2018 Indicadores Estadísticos Básicos*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Centro de Ciencias Humanas y Sociales (CCHS).
- Adecco. (2016). *El Futuro del Trabajo en España*. Madrid: Opinno.
- Adecco. (2017). *El envejecimiento de la Población en España*. Madrid: Fundación Adecco.
- Alimen, M. (1980). *Prehistoria*. Madrid: Siglo XXI.
- Araujo, J. G. (2014). *El coworking: un nuevo concepto de*. Donosti: Universidad del País Vasco.
- Artacho, S. C. (2011). *El Mundo del Trabajo en la Conquista de las Libertades*. Jaén: Publicaciones Universidad de Jaén.
- Barciela, C., & et al. (2005). *Estadísticas Históricas de España; Siglos XIX y XX*. Madrid: Fundación BBVA.
- Berasategui, Á. (2002). *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Berger, R. (2016). *ESPAÑA 4.0: El Reto de la Transformación Digital de la Economía*. Madrid: Siemens.
- Butzbach, R. (2012). *Crowdfunding : la eclosión de la financiación colectiva, un cambio tecnológico, social y económico*. Albacete: Ediciones QVE, D.L.
- Goudsblom, J. (1995). *Fuego y Civilización*. Santiago de Chile: Andrés Bello.
- INE. (05 de Octubre de 2017). Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los hogares 2017. *Nota de Prensa*. INE.
- INE. (28 de Noviembre de 2017). Estadística sobre Actividades en I+D 2016. Madrid, ESPAÑA.
- INE. (Julio 2017). *Indicadores del Sector de las Tecnologías de la Información*. Madrid: INE.
- MALT. (2018). *La Situación de los Freelance en España*. Madrid: Malt.
- Marx, C. (2008). *El Capital*. Barcelona: Iberlibro DL.

- Molina, C. (2011). *Empleo, mercado de trabajo y sistema productivo : el reto de la innovación en políticas de empleo*. Albacete: Bomarzo.
- Molina, C. (2017). *El nuevo Estatuto de los Trabajadores a la luz de la jurisprudencia comunitaria*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Molina, C., [et al], de la Casa, S., Vallecillo, M., & (coords). (2011). *Empleo, mercado de trabajo y sistema productivo : el reto de la innovación en políticas de empleo*. Albacete: Bomarzo.
- Muns, J. y. (1999). *La Cultura de la Estabilidad y el Consenso de Washinton, Colección Estudios e Informes nº115*. Barcelona: La Caixa.
- Naciones Unidas, D. d. (2017). *Crecimiento de Población por Grupos y Edades*. UN.
- Nieto, J. (2017). *El futuro del trabajo que queremos y el derecho del trabajo*. Madrid: OIT.
- OIT. (2017). *Conferencia Anual Tripartita : El Futuro del Trabajo que Queremos*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- OIT-Eurofound. (2017). *Trabajar en Cualquier Momento y en Cualquier Lugar: Consecuencias en el Ámbito Laboral*. Ginebra: Eurofound Europa Publications.
- Oliván, R. (2016). La Cuarta Revolución Industrial, Un Relato desde el Materialismo Cultural. *Revista de Estudios Urbanos y Ciencias Sociales*, 101-111.
- Roca, R. (2015). *KNOWMAD Los Trabajadores del Futuro*. Madrid: LID Editorial Empresarial.
- Rodríguez, M. L. (2017). *CLÁSICOS Y NUEVOS DESAFÍOS*. Madrid: OIT. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Román, J. C. (2014). *Elementos esenciales del contrato de coworking*. Gerona: Editorial Wolters Kluwer.
- Rosell, J. (2016). Introducción. *ESPAÑA 4.0 EL RETO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LA ECONOMÍA*, 5.
- Sánchez, E. (2016). El futuro del Trabajo y el Trabajo del Futuro. *Revista APD*.
- Sorzano, C. S. (2014). *Freelance y Colaboradores*. Valladolid: Lex Nova.

Torre, C. d. (2017). *Reflexiones Sobre el Futuro del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social : Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

8. WEBGRAFIA

Ayanz, M. (04 de 2017). *Los trabajadores del futuro: La Victoria de los Knowmads*. Obtenido de www.elle.es: <https://raquelroca.com/wp-content/uploads/2017/04/KnowmadsRevista-ELLE.pdf>

Bachofen, J. (1861). *El Matriarcado*. Obtenido de https://archive.org/stream/ElMatriarcadoJJBachofen/El-Matriarcado-JJ-Bachofen_djvu.txt

BEE, C. L. (22 de Junio de 2017). *Algunos datos sobre el sector Coworking*. Obtenido de <https://www.beelabcoworking.com/datos-sector-del-coworking/>

BOE. (30 de Diciembre de 2017). *Orden del 24 de Septiembre de 1970*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1970-1066>

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2013). *La Carrera Contra las Máquinas*. Obtenido de https://avalos.ujaen.es/search*spl/a?a

Cantero, S. (4 de Abril de 2017). *RRHH El Periodico Digital*. Obtenido de [www.rrhhdigital.com](http://www.rrhhdigital.com/secciones/liderazgo/123526/Enrique-Sanchez-presidente-de-Adecco-Espanaelegido-el-mejor-directivo-del-ano-por-Great-Place-to-Work-): <http://www.rrhhdigital.com/secciones/liderazgo/123526/Enrique-Sanchez-presidente-de-Adecco-Espanaelegido-el-mejor-directivo-del-ano-por-Great-Place-to-Work->

Cioccio, D. (20 de Enero de 2018). *Freelancer y Vacaciones: Claves Para Combinar Trabajo y Descanso de Manera Equilibrada*. Obtenido de <http://www.workahobbyc.com.ar/2018/01/freelancers-y-vacaciones-claves-para-combinar-trabajo-y-descanso-de-manera-equilibrada/>

COWORKIDEA. (22 de Mayo de 2017). *Breve Historia de los Coworking y sus Orígenes*. Obtenido de <https://coworkidea.com/historia-coworking/>

- COWORKIDEA. (9 de Febrero de 2018). *Interesante Estadística de Coworking en 2017*.
Obtenido de <https://coworkidea.com/estadisticas-coworking-2017/>
- DESKMAG. (5 de Abril de 2018). *1,7 millones de personas trabajarán en espacios de coworking hacia finales de 2018*. Obtenido de <http://www.deskmag.com/es/1-7-millones-de-personas-trabajaran-en-espacios-de-coworking-hacia-finales-de-2018-encuesta>
- Dictionary, O. E. (20 de mayo de 2018). Obtenido de <https://www.etymonline.com/word/freelance>
- Eustat. (2018). *Instituto Vasco de estadística*. Obtenido de www.eustat.eus
- Google, T. (Junio de 2018). Obtenido de www.google.com/trends
- Google, T. (mayo de 2018). *Evolución del Índice de aceptación de Freelance, Coworking y Teletrabajo en España 2008-2018*. Obtenido de <https://trends.google.com/trends/explore?date=2008-01-01%202018-01-01&geo=ES&q=teletrabajo,coworking,freelance,crowdfunding>
- Google, T. (junio de 2018). *Índice aceptación en todo el Mundo Coworking, Freelance y Teletrabajo*. Obtenido de <https://trends.google.com/trends/explore?date=2008-01-01%202018-01-01&q=teletrabajo,coworking,freelance,crowdfunding>
- Google, T. (20 de mayo de 2018). *Índice de Aceptación Coworking en el Mundo 2008-18*. Obtenido de <https://trends.google.com/trends/explore?date=2008-01-01%202018-06-19&q=COWORKING>
- Google, T. (20 de mayo de 2018). *Media Aceptación Freelance en todo el mundo 2008-18*. Obtenido de <https://trends.google.com/trends/explore?q=freelance>
- INE. (2016). *Esperanza de vida al nacimiento, ambos sexos, total España*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1414>
- INE. (2017). *Índice de envejecimiento Totales España*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1489>
- OIT. (2018). *www.oit.com*. Obtenido de <http://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3454>

Prado, J. d. (03 de Junio de 2013). *IMF Business School*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/concepto-de-teletrabajo/>

RAE. (2018). *Real Academia Española de la Lengua*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>

Sola, M. (28 de Junio de 2017). *El futuro del empleo, según Jack Ma: "Vamos a trabajar 4 horas al día, 4 días a la semana"*. Obtenido de https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2017-06-28/jack-ma-alibaba-trabajar-cuatro-horas-al-dia_1405863/

STATE, B. P. (Octubre de 2017). *At a glance : El Coworking en España*. Obtenido de https://www.realestate.bnpparibas.es/upload/docs/application/pdf/2018-02/coworking_espana_tendencias.pdf?id=p_1697427

9. ANEXO JURISPRUDENCIAL

España. Tribunal Supremo.[Internet] Sentencia de Sala 4ª, de lo Social, 143/2004 (Tribunal Supremo 11 de Abril de 2005). Disponible en: <https://supremo.vlex.es/vid/teletrabajo-domicilio-transformacion-41-et-20116160>

España. Tribunal Supremo.[Internet] Sentencia Sala 1ª de lo Civil ,nº 542/2004 (TS 24 de Junio de 2004). Disponible en: <https://supremo.vlex.es/vid/propiedad-intelecual-originalidad-17210232>

España. Tribunal Supremo. [Internet] Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 3956/2010 (TS 11 de Julio de 2011). Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-ts-sala-social-sec-1-rec-3956-2010-11-07-2011-537581>