



Atypical

employee involvement of atypical
workers – example of service sector

PLIEGO DE FORMACIÓN

PARA LOS SOCIOS DEL PROYECTOS

ATÍPICOS: LA PARTICIPACIÓN DE
TRABAJADORES ATÍPICOS. UN
EJEMPLO DEL SECTOR SERVICIOS

VARSOVIA, 2023



Co-funded by
the European Union

ÍNDICE

MARCO CONCEPTUAL.....	3
MARCO LEGISLATIVO.....	6
TIPOS DE TRABAJO ATÍPICO.....	14
LOS RETOS DE LA UNIÓN EUROPEA Y EL MERCADO DE TRABAJO	23
RESPUESTAS CORECTAS.....	27



MARCO CONCEPTUAL

Empleo típico: término utilizado para describir el trabajo realizado de forma típica (clásica), es decir:

- a tiempo completo (jornada completa);
- en un lugar designado, habitualmente un lugar fijo, que es una empresa, durante un período de tiempo determinado (horario de trabajo específico);
- bajo la estricta dirección del empresario, en equipo, cooperando con otras personas;
- con plena protección social en virtud de la legislación laboral.

Empleo atípico: lo contrario de la forma tradicional de trabajo. La utilización de condiciones de trabajo y su organización que se apartan de las normas propias del empleo típico, a saber:

- a tiempo parcial (por ejemplo, media jornada, un tercio de jornada completa);
- en un lugar de trabajo cambiante, que requiere movilidad, organizado de forma no convencional (virtual, a distancia, en el domicilio del trabajador);
- sin definición de un horario de trabajo concreto, basado en un sistema de tareas (proyectos);
- con autonomía y flexibilidad de acción, libertad para desempeñar las funciones laborales;
- de forma aislada, independiente, sin supervisión estrecha por parte del empresario;
- con omisión de algunos o todos los elementos de protección social establecidos por la legislación laboral.

IMPORTANTE

La legislación laboral actual se caracteriza por la flexibilidad, la individualización y la desregulación. Deben responder a los retos del mercado moderno, especialmente a la creciente competencia, globalización, modernidad, variabilidad e imprevisibilidad de los fenómenos.

El aumento de la flexibilidad del empleo y la difusión de formas atípicas de trabajo se justifican por el hecho de que se están produciendo transformaciones repentinas que afectan al mercado laboral. Así lo demostró la pandemia del COVID-19, que generalizó repentinamente el trabajo a distancia. Otro ejemplo son las crisis económicas. Entonces el empleo se mantiene, pero con jornadas reducidas para no provocar un aumento del desempleo. Un reto contemporáneo es el desarrollo de las modernas tecnologías de comunicación, la transformación digital y la revolución industrial que está teniendo lugar, con el predominio del sector servicios, la automatización, la electrificación y la robotización. La cultura laboral tradicional basada en la jerarquía, la formalización y la asignación estricta de tareas está empezando a ir acompañada de formas de empleo atípicas asociadas al intercambio de conocimientos, la cooperación, la descentralización y la asignación de tareas.

Trabajador asalariado: es una persona en relación de dependencia con un empresario, que presta trabajo durante un determinado periodo, a cambio del cual recibe una remuneración fija y está protegida por la legislación laboral especial.

Empleado: es una persona que realiza una actividad productiva o de servicios (trabajo) para la otra parte sobre la base de un contrato en el que se definen los derechos y obligaciones mutuos, establecido de forma autónoma y correspondiente a los intereses de ambas partes.

Autónomo: es una persona que realiza una actividad económica individual por cuenta propia y bajo su propia responsabilidad, cooperando con una entidad y realizando las tareas que ésta le encomienda. En esencia, el autónomo actúa como un empleado, aunque formalmente sea un empresario.

Información: es la facilitación de datos por parte del empresario para permitir a los trabajadores, a través de sus representantes, familiarizarse con el tema y examinarlo.

Consulta: es el intercambio de opiniones y el establecimiento de un diálogo entre el empresario y los trabajadores representados por sus representantes.

Servicios: el término que designa un sector de actividad económica de naturaleza no productiva que implica la provisión de prestaciones o necesidades específicas; los servicios pueden ser públicos (por ejemplo, asistencia sanitaria, educación, seguridad comunitaria) o privados (prestados comercialmente).

Diálogo social: el conjunto de interacciones entre empresarios y trabajadores sobre cuestiones de relaciones laborales que tienen lugar a diferentes niveles (empresarial, regional, sectorial, nacional, internacional) y se llevan a cabo de diferentes maneras (por ejemplo, informando, consultando, acordando), adaptadas a la situación y las necesidades específicas de ambas partes. Es un proceso de interacción de carácter formal o informal destinado a alcanzar un consenso.

A. PREGUNTAS DE EVALUACIÓN:

1. **En un empleo típico, ¿disfruta el trabajador de plena autonomía en la forma en que realiza su trabajo?**
 - a) sí
 - b) no
2. **¿Es la consulta una forma de diálogo social?**
 - a) sí
 - b) no
3. **¿Se caracteriza el empleo atípico por la flexibilidad y la inestabilidad de las condiciones en que se realizan las tareas?**
 - a) sí
 - b) no
4. **¿Se clasifica como empleo típico un contrato de trabajo de duración indefinida que prevé una gestión estricta por parte del empresario?**
 - a) sí
 - b) no

II

MARCO LEGISLATIVO

La normativa de la UE para garantizar el respeto efectivo y sostenible de la participación de los trabajadores es la Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. La Directiva destaca la necesidad de reforzar el diálogo y promover la confianza mutua en las empresas para mejorar la previsibilidad de los riesgos, flexibilizar la organización del trabajo y facilitar el acceso a la formación, manteniendo la seguridad, sensibilizar sobre la necesidad de adaptarse a las nuevas exigencias, mejorar la empleabilidad, promover la participación de los trabajadores en la actividad y el futuro de la empresa, incluido el aumento de su competitividad.

La Directiva 2002/14/CE de 2002 se refiere a los trabajadores como cualquier persona que, en el Estado miembro de que se trate, esté protegida por la legislación laboral nacional y de conformidad con las prácticas nacionales.

Además, por empresario se entiende cualquier persona física o jurídica que sea parte de un contrato de trabajo o de una relación laboral con los trabajadores, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

IMPORTANTE

El contrato de trabajo es la vinculación jurídica que más protege al trabajador.

En la percepción pública, el contrato de trabajo es la base más deseable del empleo, ya que proporciona el mayor número de derechos a los trabajadores.

Esto incluye, por ejemplo:

- > protección salarial especial;
- > aplicación de normas sobre el tiempo de trabajo, descanso diario y semanal, pausas y exenciones, limitación de las horas extraordinarias;
- > concesión de vacaciones anuales, permiso de maternidad, permiso parental;
- > responsabilidad material limitada;

- > formación;
- > cumplimiento de los procedimientos de despido;
- > salud y seguridad en el trabajo;
- > seguridad social y prestaciones financieras.

Los derechos de los trabajadores incluyen la participación entendida como información sobre:

- la evolución reciente y probable de las actividades de la empresa o del centro de trabajo y su situación económica;

así como la consulta sobre:

- la situación, estructura y evolución probable del empleo en la empresa o establecimiento y las medidas previstas cuando exista una amenaza para el empleo;
- las decisiones que puedan dar lugar a cambios significativos en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales.

La información y la consulta oportunas son un requisito previo para el éxito de la reestructuración y la adaptación de las empresas a las nuevas condiciones creadas por la globalización de la economía, especialmente teniendo en cuenta el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo. El fortalecimiento del diálogo social tiene como fin el empleo tratado como un objetivo prioritario, a cuya consecución contribuyen los conceptos de: "anticipación", "prevención" y "empleabilidad" integrados en todos los programas públicos y estrategias empresariales, salvaguardar los intereses de los trabajadores en el contexto de la aparición de formas atípicas de trabajo está previsto en la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Dicha Directiva define nuevos derechos mínimos (adicionales) para fomentar la seguridad y las relaciones laborales esperadas (planificadas), al tiempo que contribuye a la convergencia y mantiene la adaptabilidad del mercado laboral en vista del desarrollo de la flexibilidad y la necesidad de que los empleadores se adapten al cambio económico. Independientemente del tipo y la duración del empleo por cuenta ajena, debe garantizarse el derecho a un trato equitativo y justo en lo que respecta a las condiciones de trabajo, el acceso a la protección social y la formación, y debe apoyarse la transición hacia formas permanentes de empleo. También conviene promover soluciones innovadoras que garanticen un trabajo de

alta calidad, así como fomentar el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y facilitar la movilidad laboral.

IMPORTANTE

De acuerdo con la Directiva (UE) 2019/1152 de 2019, los empleadores deben garantizar un empleo estable y velar por unas condiciones de trabajo adecuadas y seguras. Al mismo tiempo, el empresario tiene derecho a aplicar la flexibilidad, pero dentro de límites razonables.

No se debe abusar de los contratos atípicos ni provocar incertidumbre en las relaciones laborales. La legislación nacional y los convenios colectivos deben velar por la seguridad de los trabajadores y la alta calidad del trabajo, lo que puede lograrse mediante la flexibilidad necesaria que elimine los abusos y no permita que los trabajadores sean explotados debido a su posición más débil en su relación con el empresario. Según la Directiva (UE) 2019/1152 de 2019, los trabajadores en situación atípica, como los trabajadores a domicilio, los que trabajan por encargo, los trabajadores eventuales, los cubiertos por un régimen de bonos de servicios, los que utilizan plataformas en línea intermediarias y los becarios y aprendices, pueden estar sujetos a la Directiva, siempre que cumplan los criterios para ser un trabajador. Al mismo tiempo, cabe destacar que el autoempleo abusivo es una forma de trabajo ficticio en la que el objetivo es eludir las obligaciones legales o fiscales, a pesar de que la forma en que se realizan las tareas cumple las condiciones características de una relación laboral. La Directiva (UE) 2019/1152 de 2019 no niega las formas atípicas de trabajo, sino que apoya la transición a un empleo más seguro si los empleadores tienen la posibilidad de ofrecer a los empleados un acuerdo de este tipo, es decir, aceptar un trabajo a tiempo completo e indefinido.

Otras directivas que definen los principios de protección en el empleo se refieren a los trabajadores en el sentido tradicional, es decir, que desempeñan sus tareas sobre la base de una relación laboral que se distingue por características como la perpetuidad, la jornada completa, la subordinación, la situación, el trabajo en equipo o la jerarquía.

Si se considera los contratos de duración determinada como empleo flexible, la Directiva 99/70/CE, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, prescribe la no discriminación, la prevención de abusos, la formación, la información y la consulta, lo que los aproxima en nivel de protección a los contratos indefinidos. Sin embargo, la principal diferencia se refiere a la duración de la relación entre las partes, ya que se limita a un plazo. A pesar del reconocimiento, en determinadas situaciones, de la necesidad de un empleo por un

periodo de tiempo relativamente corto, adaptado tanto a los empresarios como a los trabajadores, el modelo objetivo debe ser una relación jurídica que vincule a ambas partes por tiempo indefinido.

IMPORTANTE

Un trabajador con contrato de duración determinada es una persona que ha suscrito un contrato o mantenido una relación laboral directamente con un empleador y la finalización de estas formas de empleo viene determinada por condiciones objetivas, como la llegada de una fecha precisa, la realización de una tarea específica o la ocurrencia de un acontecimiento concreto.

Una forma flexible de empleo es el trabajo a tiempo parcial. Para mejorar la situación de este grupo de trabajadores, la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa /UNICE/, el Entro Europeo de las Empresas con Participación Pública /CEEP/ y la Confederación Europea de Sindicatos /ETUC/ estableció principios generales y requisitos mínimos destinados a eliminar la discriminación y el abuso mediante la oferta de trabajo de menor calidad. En algunos sectores y actividades seleccionados, el trabajo a tiempo parcial es su particularidad. Sirve a los trabajadores para prepararse para la jubilación, conciliar la vida laboral y familiar y aprovechar las oportunidades de educación y formación para mejorar sus competencias y desarrollar su carrera, lo que también beneficia al espíritu empresarial, la competencia y la salud de la economía. Los empresarios no pueden tratar a las personas que trabajan a tiempo parcial de forma menos favorable que a los empleados a tiempo completo comparables, a menos que las diferentes condiciones de empleo estén justificadas por razones objetivas.

IMPORTANTE

Un trabajador a tiempo parcial es una persona cuyo número normal de horas de trabajo, calculado sobre una media semanal o sobre la base de una media a lo largo de un periodo de empleo de hasta un año, es inferior al número normal de horas de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable que realiza el mismo trabajo o uno similar (ocupación), teniendo en cuenta otros factores como: la antigüedad (experiencia), las cualificaciones o las competencias.

Dado el importante papel del trabajo a tiempo parcial, debe promoverse y deben eliminarse las barreras legales o administrativas que puedan limitar su aplicabilidad. En particular, debe aplicarse a través de convenios colectivos u otros acuerdos de los interlocutores sociales. Los empresarios son libres de gestionar el trabajo en función de sus dimensiones, pero con la condición de que si un empleado se niega a pasar al puesto a tiempo completo propuesto (de tiempo completo a tiempo parcial o viceversa), no pueden tratar esta decisión como un motivo para despedirlo o imponerle una sanción específica.

Uno de los ejemplos de empleo atípico es el trabajo temporal, que consiste en dirigir a un empleado a un empleador usuario para que realice tareas para él. La intermediación corre a cargo de una agencia, que se encarga de la selección adecuada del personal y del mantenimiento de los registros de empleo. El empleador usuario sólo supervisa y gestiona el proceso de trabajo. La ley que regula las condiciones de empleo es la Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre de 2008, relativa a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal. Destaca la importancia de esta forma de actividad por su contribución a la creación de empleo y al aumento de la participación de las personas en el mercado laboral. Establece un marco jurídico para proteger a los trabajadores temporales y se distingue por la no discriminación, la transparencia y la proporcionalidad, al tiempo que respeta la diversidad de la demanda de mano de obra y las relaciones laborales. Un aspecto importante para mejorar la calidad del trabajo temporal es la definición de los fundamentos que autorizan su uso y la normalización de las obligaciones mutuas entre la empresa de trabajo temporal y el empresario usuario para con el trabajador sujeto a ellas, lo que debería promover eficazmente formas adecuadas de empleo flexible.

IMPORTANTE

A la luz de la Directiva 2008/104/CE, se entiende por trabajador toda persona que, en un Estado miembro, esté protegida como trabajador en virtud de la legislación laboral aplicable. Por otra parte, un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal es una persona empleada por una empresa de trabajo temporal en virtud de un contrato de trabajo o de una relación laboral relativa a dicha empresa con el fin de ser destinada a realizar un trabajo de forma temporal bajo la supervisión y dirección de una empresa usuaria.

El documento sobre normas de empleo es el Pilar Europeo de Derechos Sociales de 17 de noviembre de 2017, que es un conjunto de veinte principios y supuestos

fundamentales adoptados para lograr el crecimiento económico y unas condiciones de trabajo justas y deseables en los Estados miembros. Entre ellos destacan:

- **igualdad de oportunidades y acceso al empleo** que comprende: educación, formación y aprendizaje permanente; igualdad de género; igualdad de oportunidades; apoyo activo al empleo;
- **condiciones de trabajo justas** que comprenden: empleo seguro y flexible; remuneración; información sobre las condiciones de empleo y protección en caso de despido; diálogo y participación social de los trabajadores; conciliación de la vida laboral y familiar; un entorno de trabajo sano, seguro y bien adaptado; y protección de los datos personales. La adopción del Pilar Europeo de Derechos Sociales se justificó por el hecho de que los mercados laborales y las sociedades están evolucionando rápidamente, con la globalización, la revolución digital, los cambios en los modelos de trabajo y las tendencias demográficas y sociales dando forma a nuevas oportunidades, retos y necesidades, que sin duda incluyen el empleo atípico.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales subraya que debe apoyarse la transición hacia formas abiertas de empleo y que debe darse a los empresarios la flexibilidad necesaria, de conformidad con la legislación y los convenios colectivos, para que puedan adaptarse sin problemas a los cambios del contexto económico. Es necesario potenciar formas innovadoras de empleo que garanticen condiciones laborales de alta calidad, así como fomentar el espíritu empresarial y el autoempleo y facilitar la movilidad laboral. Al mismo tiempo, es necesario prevenir la aparición de relaciones laborales que conduzcan a condiciones de trabajo precarias. Por lo tanto, es legítimo prohibir la utilización abusiva de contratos de trabajo atípicos.

B. PREGUNTAS DE EVALUACIÓN:

1. **Si una persona está protegida por la legislación laboral nacional tiene la condición de trabajador.**
 - a) verdad
 - b) falso
2. **La información y la consulta tienen por objeto salvaguardar los intereses particulares del empresario.**
 - a) verdad
 - b) falso

- 3. La flexibilidad debe servir a los empresarios para adaptarse a los cambios económicos.**
- a) verdad
 - b) falso
- 4. Deben fomentarse formas de trabajo innovadoras que garanticen unas condiciones laborales de alta calidad.**
- a) sí
 - b) no
- 5. La Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea refuerza los derechos y la protección social de los trabajadores vinculados a relaciones laborales tradicionales, al tiempo que pretende mantener la adaptabilidad del mercado de trabajo.**
- a) verdad
 - b) falso
- 6. El empresario no está obligado a tratar a todas las personas por igual, en el sentido de que no tiene que garantizar a los trabajadores con contratos de duración determinada las mismas condiciones de empleo que a los trabajadores indefinidos que desempeñan su trabajo de forma indefinida.**
- a) verdad
 - b) falso
- 7. Un empresario puede tratar de forma diferente a los trabajadores a tiempo parcial por la propia razón de que el empleo es a tiempo parcial.**
- a) verdad
 - b) falso
- 8. ¿Pueden las partes de un contrato de trabajo determinar libremente la duración del trabajo y beneficiarse de la transición a un determinado tipo de trabajo - a tiempo completo o a tiempo parcial, en función de las necesidades y la situación de la empresa?**
- a) sí

b) no

9. La cesión temporal de trabajadores consiste en que la empresa de trabajo temporal celebra, de conformidad con la legislación nacional, contratos de trabajo o relaciones laborales con trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal con el fin de destinarlos a empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente bajo la supervisión y dirección de dichas empresas.

a) verdad

b) falso

10.El Pilar Europeo de Derechos Sociales niega el desarrollo del trabajo autónomo por ser contrario al derecho a proporcionar la debida protección a todos los trabajadores.

a) verdad

b) falso

III

TIPOS DE TRABAJO ATÍPICO

Existen muchas formas atípicas de trabajo en los Estados miembros, que son difíciles de resumir en un catálogo coherente. Las diferencias en los sistemas jurídicos, las culturas organizativas, las condiciones económicas y las expectativas sociales son algunas de las razones por las que existe diversidad en el empleo. El concepto de atípico es una palabra de tendencia que engloba una serie de formas de trabajo que están surgiendo o ganando protagonismo como consecuencia de los cambios del mundo moderno: la globalización, el aumento de la competencia, el cambio tecnológico y la transformación económica. La pandemia del COVID-19 también ha provocado un aumento de la escala y el alcance de las nuevas formas de empleo. Muchas de ellas se apartan significativamente de la noción tradicional de trabajo.

Una cuestión clave es cómo las nuevas formas de empleo pueden ayudar a construir un mercado laboral más resistente e inclusivo. También se plantea cómo garantizar una protección social adecuada y unas condiciones de trabajo dignas, manteniendo al mismo tiempo la flexibilidad deseada y sin imponer soluciones que pasen deliberadamente por alto a los propios interesados.

IMPORTANTE

Resulta problemático determinar hasta qué punto el empleo atípico puede regularse de forma diferente sin que las condiciones laborales sean menos favorables para los trabajadores que los tipos de empleo más establecidos.

El concepto de diversidad está relacionado con la cuestión del trabajo atípico y la identificación en términos de características y situación laboral de quienes lo realizan.

Este término implica la aceptación y promoción de la diversidad y, al mismo tiempo, la igualdad de oportunidades de empleo para todos los trabajadores, independientemente de lo que los distinga en la evaluación subjetiva (percepción) del empresario (por ejemplo, sexo, edad, discapacidad, nacionalidad, creencias). La idea rectora es crear condiciones de trabajo amigables, acordes con los principios de convivencia social, para incluir a todos y no excluir a nadie de grupo de empleados. La acción en favor de la igualdad de trato y la promoción de la diversidad social debe basarse en los valores de solidaridad, apertura, comprensión del otro, inclusión. Se

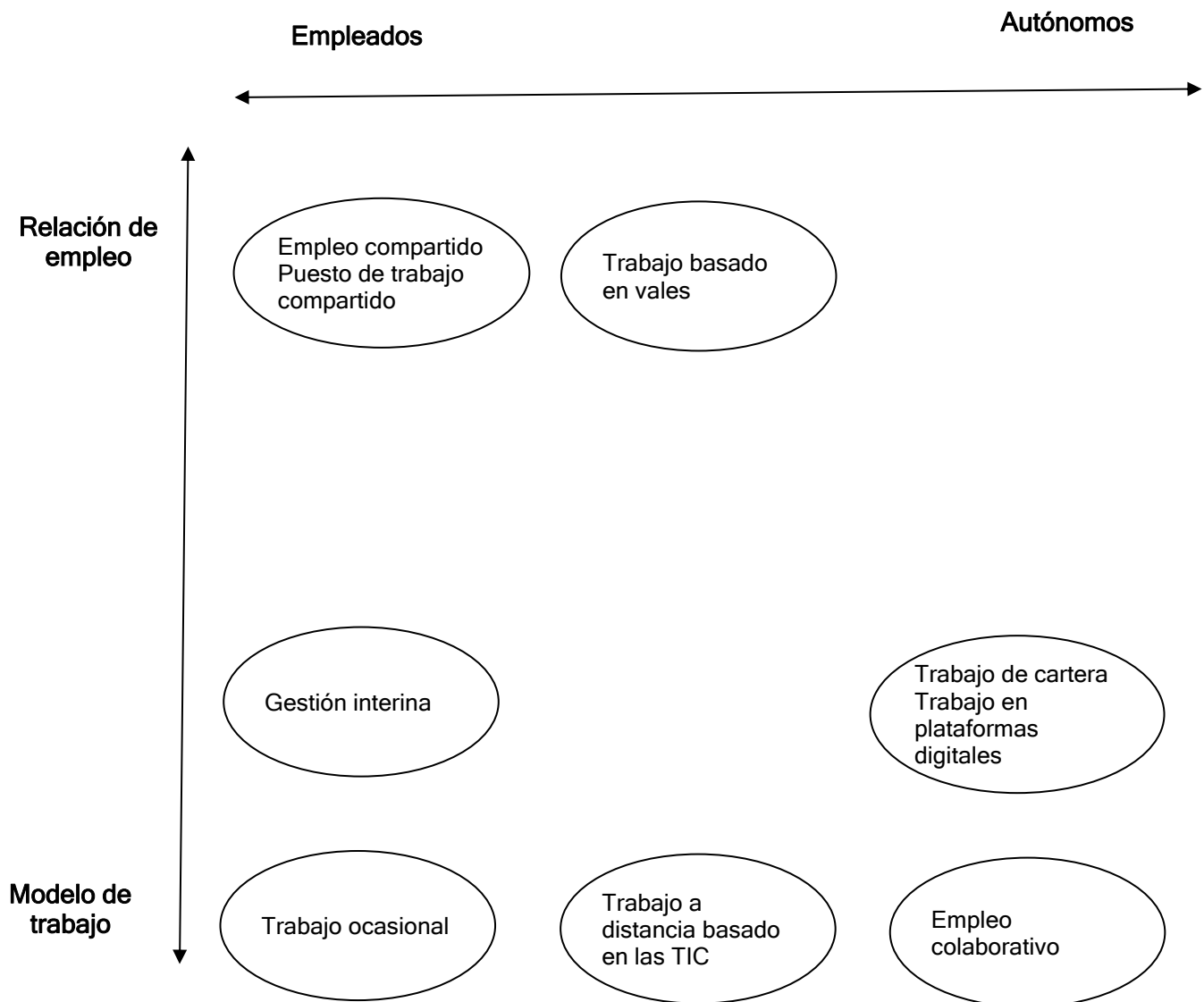
supone que las políticas de diversidad facilitan la recuperación de la salud económica de la empresa y garantizan la competitividad, ya que un equipo heterogéneo que actúa de forma flexible, ad hoc, puede tener ideas interesantes e inusuales y formas innovadoras de ponerlas en práctica, y es más propenso al cambio. Así pues, la conclusión es que el empleo atípico y una plantilla diversa son factores que repercuten positivamente en la empresa y aumentan su eficacia. Hay que promoverlos, desarrollarlos, pero no explotarlos. Los empresarios no deben pensar en ellos en términos de satisfacción de sus propios intereses particulares.

La clasificación de las últimas formas de empleo características del mercado laboral del siglo XXI incluye:

- trabajo ocasional (casual work);
- trabajo en plataformas digitales (crowd employment);
- empleo compartido (employee sharing);
- puesto de trabajo compartido (job sharing);
- gestión interina (interim management);
- trabajo a distancia basado en las tecnologías de la información y la comunicación (ICT-mobile work);
- trabajo basado en vales (voucher-based work);
- trabajo de cartera (portfolio work);
- empleo colaborativo (collaborative employment).

La clasificación realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) demuestra cómo están cambiando la economía y los procesos que la acompañan, forzando la creación de formas de trabajo hasta ahora desconocidas y características de la era postindustrial. Algunos tipos de empleo son muy distintos de la relación laboral clásica, mientras que otros se acercan a ella (Figura 1). Depende mucho de la naturaleza de la relación entre las partes y de las condiciones de empleo.

Figura 1: Clasificación de las nueve nuevas formas de empleo.



Fuente: Eurofound, 2015

1. Trabajo ocasional

Una de las formas flexibles de empleo es el trabajo ocasional (casual work) entendido como un trabajo esporádico e irregular que no prevé la dedicación de

tiempo del empleado. Depende de una serie de condiciones externas y se asigna cuando hay demanda. Incluye el trabajo de guardia, cuando un empresario pide a un empleado que realice tareas específicas cuando es necesario. El trabajo estacional se trata de forma similar, ya que su duración es corta, transitoria y depende de la temporada, el ciclo o el periodo aceptado. El trabajo ocasional lo realizan grupos específicos (por ejemplo, jóvenes, inmigrantes). Una proporción significativa de los que trabajan lo consideran un medio adicional de obtener ingresos.

2. Trabajo en plataformas digitales

Con el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, el uso de Internet y la aparición de la economía colaborativa, ha surgido el trabajo en plataformas digitales. Consiste en poner en contacto a usuarios interesados en ofrecer y recibir determinados servicios a través de programas informáticos (aplicaciones). El requisito para su prestación es disponer del equipamiento informático adecuado (hardware, red, software). A continuación, la oferta responde en línea a la demanda y se producen las transacciones. Una característica del trabajo de plataforma es que hay tres partes, es decir, la parte que encarga el trabajo (el cliente, el destinatario), el contratista (la persona que realiza el trabajo) y el propietario de la plataforma (el intermediario que cede el espacio virtual). El trabajo de plataforma también se define como una forma de contratar a un empleado que realiza un servicio para el cliente de su empleador utilizando plataformas en línea. Ejemplos de esta forma de actividad son las actividades de transporte (por ejemplo, Uber, Glovo) o la prestación de apoyo financiero, de traducción o de programación (por ejemplo, Fixly, Freelancer). Un papel importante lo desempeña la gestión algorítmica, que se convierte en un empleador virtual al distribuir las tareas, controlar su ejecución, evaluar la calidad y rendir cuentas financieras.

3. Empleo compartido

Con el fin de hacer un uso más eficiente de los recursos laborales, se está produciendo el fenómeno del empleo compartido, es decir, adoptar la solución de que un grupo de empleadores contrate conjuntamente a los trabajadores y se responsabilice de ellos. Las condiciones de trabajo y las responsabilidades mutuas suelen acordarse internamente entre estos empresarios. En la práctica, esta cooperación puede adoptar la forma de una cooperación estratégica, cuando se crea una red de agentes en la que los empleados se delegan mutuamente para llevar a cabo misiones específicas (únicas) con el fin de garantizar la continuidad del trabajo. De este modo se evitan los paros o que el empleo a tiempo parcial sea el más rentable, lo que no siempre satisface a los empleados, sobre todo cuando tienen un sistema de facturación por horas y desean aprovechar al máximo el tiempo del que depende su remuneración. Otra solución es el reparto ad hoc, cuando un empresario

no puede proporcionar temporalmente trabajo a sus empleados y los envía a trabajar a otra empresa, tras acordar las condiciones de tal envío con el empresario de acogida. El contrato de trabajo se sigue manteniendo entre el empleador existente (el empleador de envío) y el empleado, y el empleador usuario sólo realiza tareas de supervisión organizativa y operativa relacionadas con la planificación, la asignación y el control de las actividades empresariales diarias. Con este acuerdo, se mantiene la relación laboral, a pesar de la ausencia de tareas para el empleado. Esta forma de cooperación es similar al trabajo temporal, pero no tiene el elemento comercial atribuido a la agencia, que se encarga de buscar personal para un encargo específico del cliente (empleador usuario).

4. Puesto de trabajo compartido

La idea esencial del puesto de trabajo compartido es la división de un mismo puesto de trabajo entre dos o más empleados que trabajan juntos a tiempo completo. Para un empleado individual, esto significa trabajar a tiempo parcial. El funcionamiento de un puesto de trabajo compartido implica también el necesario reparto de competencias, actividades y tiempo. No tiene por qué ser igualitario. La ventaja es la flexibilidad, sobre todo cuando los empleados quieren combinar asuntos profesionales y privados, pero el peligro es la dispersión de la responsabilidad por las tareas realizadas. Funciona bien como sistema de tutoría para que los empleados senior y junior trabajen juntos.

5. Gestión interina

El carácter atípico de esta forma de empleo reside en la participación de expertos especializados que se necesitan para una tarea específica o para resolver un problema concreto en la empresa. El elemento esencial es el conocimiento experto de la persona empleada, que gracias a su experiencia presta asistencia en caso de necesidad de ejecutar un proyecto, de aparición de un problema en un ámbito determinado o de necesidad de gestionar la empresa en situaciones difíciles (por ejemplo, crisis económica, reestructuración). La base jurídica es cualquier contrato acordado (elegido) por las partes, a menudo un contrato no laboral. A veces los empresarios acuerdan entre ellos utilizar la experiencia de un especialista que tienen y pueden prestarse mutuamente.

6. Trabajo a distancia

Debido al desarrollo de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, ha proliferado el trabajo a distancia, que puede realizarse de forma permanente o parcial a distancia, fuera de la oficina principal del empresario. Por regla general, se trata del lugar de residencia del empleado, pero también las partes pueden indicar un telecentro, un locutorio, una oficina virtual. Una peculiaridad del trabajo a distancia es

la utilización de medios de comunicación electrónicos para comunicar y enviar los resultados de las tareas realizadas. Se puede instruir si el empleado tiene las habilidades y capacidades técnicas y locales para realizar dicho trabajo y el tipo de trabajo lo permite. Los medios y materiales para el trabajo y el apoyo logístico corren a cargo del empresario. Sin embargo, no hay inconveniente en que el empleado utilice su propio equipo, siempre que ello permita respetar y proteger la información confidencial y otros secretos empresariales o personales protegidos, así como la información cuya divulgación podría exponer al empresario a perjuicios. Es importante acordar mutuamente las condiciones de cooperación. Normalmente se asume que el empresario es responsable de la salud y la seguridad del trabajo a distancia, así como de los accidentes durante este trabajo, pero en la medida en que estén relacionados con los medios o materiales proporcionados por el empresario, éste cubre los costes de instalación y mantenimiento de los equipos, así como el consumo de electricidad y los servicios de telecomunicaciones. Por otra parte, el trabajador puede estar obligado a llevar un registro de las actividades que realiza en el marco de su trabajo a distancia.

7. Trabajo basado en vales

El trabajo atípico puede consistir en una forma diferente de remunerar al trabajador. Un ejemplo es el trabajo a cambio de vales. Las partes celebran un contrato de trabajo que prevé que el trabajador reciba vales (dinero sin divisas) como remuneración, en lugar de un pago en efectivo. En la práctica, el empresario adquiere dicho vale en una entidad autorizada y liquida el trabajo realizado con este medio de pago. El trabajador puede canjearlo en cualquier momento por dinero en efectivo. Un elemento importante del vale es la inclusión de la seguridad social, que se transfiere a la cuenta individual del empleado. Estructuralmente, el trabajo por vales es similar a las diputaciones (pagos en especie, bienes en especie, por ejemplo, carbón para los mineros, leña para los silvicultores).

8. Trabajo de cartera

Un alto grado de flexibilidad se manifiesta en el trabajo de cartera, que realizan personas que valoran la libertad y la independencia. Por regla general, son autónomos con ingresos procedentes de diversas fuentes. No dependen de una sola entidad, sino que tienen muchos clientes a los que sirven. Organizan su propio trabajo, gestionan su propio negocio conciliando su vida profesional y privada, pero no gozan de derechos de asalariados y deben soportar todas las cargas (impuestos, seguros) y riesgos (principalmente económicos). Fijan los términos y condiciones de la cooperación, toman decisiones por su cuenta, crean su propia marca y son responsables de la calidad de su trabajo, disfrutan de un amplio abanico de opciones para nuevos retos y la combinación de diferentes habilidades. A los autónomos se

les exige que sean proactivos, fiables y que se adapten constantemente a situaciones empresariales impredecibles y a las expectativas de los clientes. Por un lado, les gusta tener autonomía, pero, al mismo tiempo, son propensos a perder el equilibrio entre su vida laboral y personal y a sufrir los efectos negativos de la adicción al trabajo.

9. Empleo colaborativo

Una característica del empleo colaborativo es la cooperación entre autónomos, en la que a veces participan pequeños y medianos empresarios, que les permite dirigir juntos una empresa. En la mayoría de los casos, los autónomos se asocian con otros para eliminar las limitaciones derivadas del tamaño de su empresa y de su marginación profesional (aislamiento). De este modo, buscan reforzar su posición en el mercado. Una forma de empleo conjunto son las organizaciones paraguas, que apoyan y protegen a los profesionales, gestionan sus asuntos administrativos (por ejemplo, presentación de formularios, circulación de facturas), pero también les permiten mantener las principales características del trabajo por cuenta propia, como: independencia, autonomía. Sin embargo, las organizaciones paraguas no proporcionan estabilidad en el empleo ni protección social, aunque a veces ofrecen cierta seguridad. Otro tipo de empleo colaborativo es el coworking, es decir, realizar el trabajo individualmente, pero en grupo, en un espacio compartido con otros. Cada persona realiza sus tareas por separado, pero utiliza la infraestructura creada para todos. Las cooperativas también son una solución habitual, en las que los autónomos se asocian como miembros para intercambiar conocimientos y experiencias dentro de su campo de especialización, para transmitir información sobre las novedades del mercado, para reforzar el marketing.

C. PREGUNTAS DE EVALUACIÓN:

1. El coworking es un tipo de trabajo en plataforma digital.
 - a) verdad
 - b) falso
2. ¿Es el trabajo a distancia similar al trabajo de plataforma en su uso de las tecnologías de la información y la comunicación modernas?
 - a) sí
 - b) no

3. El puesto de trabajo compartido implica el trabajo a tiempo parcial de al menos dos personas.
 - a) sí
 - b) no
4. Si los empresarios intercambian conjuntamente a los empleados que tienen a su cargo con el fin de aumentar la eficiencia de su empresa y no generar costes innecesarios, implica:
 - a) gestión interina
 - b) empleo colaborativo
 - c) empleo compartido
5. El estilo de trabajo que combina múltiples fuentes de ingresos, basado en la independencia y la responsabilidad propia, que es lo opuesto al trabajo en equipo subordinado en una empresa, es:
 - a) trabajo eventual
 - b) trabajo de cartera
 - c) empleo compartido
6. Dependiendo del trabajo del tipo de remuneración recibida (forma de pago) es:
 - a) trabajo a distancia
 - b) trabajo a cambio de vales
 - c) trabajo por encargo
7. El uso de páginas web dinámicas que combinan las funciones de una empresa y un mercado digital para poner en contacto a usuarios interesados en un intercambio de servicios a corto plazo (un pedido y su rápida ejecución) es un ejemplo de una forma flexible de empleo descrita como:
 - a) trabajo ocasional
 - b) trabajo en plataforma digitales
 - c) trabajo de cartera

8. La forma de empleo adecuada para encomendar a un directivo actividades de gestión en un proceso de reestructuración empresarial es:
- a) trabajo a distancia
 - b) gestión interina
 - c) empleo compartido

IV

LOS RETOS DE LA UNIÓN EUROPEA Y EL MERCADO DE TRABAJO

El documento "Libro Blanco sobre el futuro de Europa. Reflexiones y escenarios para la Europa de los Veintisiete en 2025", de 1 de marzo de 2017, destaca que se debe perseguir la creación de un mercado interior único, uno de cuyos objetivos es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la ciudadanía de la Comunidad Europea. Los escenarios previstos son:

- continuación: aplicación de un programa positivo de reformas;
- nada más aparte del mercado único - centrarse en profundizar en algunos aspectos clave del mercado único;
- los que quieren más, hacen más: permitir a los Estados miembros que deseen colaborar más estrechamente en ámbitos específicos;
- hacer menos juntos, pero más eficazmente: centrarse en lograr resultados de forma más eficaz y rápida en determinados ámbitos políticos (innovación, comercio, seguridad, migración, gestión de fronteras y defensa), prestando menos atención a otras cuestiones;
- hacer mucho más juntos: hablar con una sola voz en la escena internacional, abordar juntos las cuestiones fundamentales, especialmente la seguridad y la defensa.

En la "Nueva Agenda Estratégica para 2019- 2024" de 20 de junio de 2019 el Consejo Europeo identificó cuatro áreas prioritarias para guiar el trabajo de las instituciones de la UE en los próximos cinco años como respuesta a los desafíos y oportunidades derivados de la situación global emergente. Estos ámbitos son:

- proteger a los ciudadanos y las libertades;
- desarrollar una base económica fuerte y resistente;
- construir una Europa climáticamente neutra, verde, justa y social;
- promover los intereses y valores europeos en la escena mundial.

Entre las seis prioridades figuran:

- El Pacto Verde Europeo;

- Una Europa Adaptada a la Era Digital;
- Una Economía al Servicio de las Personas;
- Una Europa más fuerte en el mundo;
- Promoción de nuestro modo de vida europeo;
- Un nuevo impulso a la democracia europea.

Tras la pandemia del COVID-19, se ha desarrollado un plan europeo de recuperación denominado "NextGenerationEU", que ofrece la oportunidad de reforzar tras la aparición del coronavirus, que causó enormes perjuicios sociales y económicos. Con los fondos se pretende llevar a cabo la recuperación en muchos ámbitos. Europa tras la pandemia del COVID-19 debe ser más digital, respetuosa con el medio ambiente, resistente y estar mejor preparada para los retos actuales y futuros. El objetivo principal es transformarla en una economía y una sociedad modernas, competitivas y eficientes en el uso de los recursos. Estos cambios deben ir acompañados de la creación de empleos de mejor calidad. Las reformas deben abarcar los siguientes ámbitos:

- transformación ecológica;
- transformación digital;
- crecimiento y empleo inteligentes, sostenibles e integradores;
- cohesión social y territorial;
- salud y resiliencia;
- políticas para la próxima generación, incluidas la educación y las competencias.

IMPORTANTE

"NextGenerationEU" es el mayor programa de medidas para revitalizar la economía europea.

Cabe destacar el programa de financiación "Europa Digital", destinado a acercar las tecnologías de la información y la comunicación a las empresas, los ciudadanos y las administraciones públicas con el fin de optimizar los beneficios y satisfacer las necesidades de innovación, principalmente en las relaciones laborales. Un mercado competitivo a escala mundial debe ofrecer condiciones de trabajo modernas, seguras

y justas, fomentar las competencias de la mano de obra necesarias para la transformación, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y favorecer la inclusión social. Europa debe luchar por una sociedad abierta, democrática y sostenible basada en los valores y principios desarrollados hasta ahora. En este contexto, cabe referirse a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, que establece que todo trabajador tiene derecho a unas condiciones de trabajo que respeten su salud, su seguridad y su dignidad. Tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo, a períodos de descanso diarios y semanales y a un período anual de vacaciones retribuidas.

A raíz de las medidas adoptadas para evitar la propagación del coronavirus, se ha popularizado el trabajo de plataforma, que ha ido adquiriendo importancia y ha empezado a considerarse un servicio típico de transporte y suministro de compras y alimentos. Convertido en motor de innovación y factor de crecimiento del empleo, ha desencadenado la necesidad de estudiar las condiciones de trabajo y los aspectos sociales de quienes lo realizan. El trabajo en plataformas es muy heterogéneo, lo que dificulta su regulación para equilibrar mejor los intereses de los usuarios y normalizar los derechos laborales. Algunos son autónomos que valoran la autonomía, pero también los hay que experimentan subordinación y control en cuanto a niveles salariales y condiciones de trabajo. Un intento de resolver las cuestiones fundamentales para eliminar la clasificación errónea y otorgar ciertos derechos es el anteproyecto de la Directiva de 9 de noviembre de 2021 sobre la mejora de las condiciones de trabajo a través de plataformas en línea.

IMPORTANTE

Debido a la difusión de las modernas tecnologías digitales, se ha empezado a trabajar para regular las formas atípicas de empleo que dependen de ellas y para crear condiciones de trabajo protectoras.

Otro ejemplo que demuestra el impulso regulador del empleo atípico es la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, es decir, a no dedicarse fuera del tiempo de trabajo a tareas que deben realizarse y a no participar en la comunicación a través de herramientas digitales, directa o indirectamente. Además, cabe señalar que está en proceso de adopción un nuevo acuerdo de los interlocutores sociales europeos sobre teletrabajo. Su objetivo es revisar el anterior acuerdo social de 2002, que no se transformó en directiva de la UE. Aunque no hay una regulación universal, el teletrabajo aparece en la directiva de 20 de junio de 2019 sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de padres y cuidadores. De hecho, dice que los empleados

con hijos hasta cierta edad (al menos ocho años) y los cuidadores tienen derecho a solicitar acuerdos de trabajo flexible para el cuidado personal. Según la definición adoptada, se entiende por acuerdos de trabajo flexible el uso del trabajo a distancia, los horarios de trabajo flexibles o una reducción de la jornada laboral.

D. PREGUNTAS DE EVALUACIÓN:

1. ¿El "Libro Blanco sobre el futuro de Europa (...)" pretendía iniciar un proceso de avance para prepararse a afrontar los retos y oportunidades del futuro próximo?
 - a) sí
 - b) no
2. "NextGenerationEU" es un fondo de recuperación de la UE para facilitar la recuperación tras la pandemia del COVID-19 mediante la transformación de las economías nacionales y la creación de oportunidades y empleo en Europa.
 - a) sí
 - b) no
3. ¿Establecen las recomendaciones sobre el derecho a la desconexión una definición y normas para el trabajo a distancia?
 - a) sí
 - b) no
4. Las condiciones para trabajar a través de plataformas en línea están normalizadas a nivel de la UE y protegen a aquellos que son presuntamente autónomos.
 - a) verdad
 - b) falso
5. El trabajo a distancia es una modalidad de trabajo flexible concebida para facilitar a los padres o cuidadores de niños pequeños la conciliación del trabajo y la vida privada.
 - a) verdad
 - b) falso

RESPUESTAS CORECTAS			
A.	B.	C.	D.
1. b	1. a	1. b	1. a
2. a	2. b	2. a	2. a
3. a	3. a	3. a	3. b
4. a	4. a	4. c	4. b
	5. a	5. b	5. a
	6. b	6. b	
	7. b	7. b	
	8. a	8. b	
	9. a		
	10. b		



Atypical

employee involvement of atypical
workers – example of service sector



Atypical

employee involvement of atypical
workers – example of service sector



Co-funded by
the European Union