

# Nuevas formas de empleo

## Resumen ejecutivo

### Introducción

Algunos acontecimientos económicos y sociales, como la necesidad de aumentar la flexibilidad tanto de las empresas como de los trabajadores, ha propiciado la aparición de formas nuevas de empleo en toda Europa. En ellas se ha transformado la relación individual que mantenían tradicionalmente el empresario y el empleado. También se caracterizan por unos modelos y lugares de trabajo no convencionales, o por la prestación irregular del trabajo.

Con todo, no se sabe mucho sobre estas «nuevas formas de empleo», sus características distintivas y sus implicaciones en relación con las condiciones de trabajo y el mercado laboral. Para llenar este vacío de información, Eurofound ha realizado un ejercicio de identificación pormenorizada de estas tendencias emergentes. El resultado ha sido la categorización en nueve tipos generales de formas de empleo nuevas. Como punto de partida se analizaron los datos y las publicaciones disponibles; se realizaron y analizaron también 66 estudios de casos para ilustrar cómo funcionan tales formas de empleo novedosas en los Estados miembros y cómo afectan a las condiciones de trabajo y al mercado laboral.

### Contexto político

El debate sobre políticas relacionadas con las nuevas formas de empleo está presente en el conjunto de Europa. En él se aborda cómo hacer el mercado de trabajo más flexible e incluyente, cómo legalizar las prácticas de empleo no declarado, cómo garantizar una protección social y unas condiciones de trabajo sólidas, y cómo evitar que se sustituya el empleo convencional por formas de empleo menos favorables para los trabajadores.

Aunque el debate trata principalmente de los mercados laborales y las políticas sociales, los que lo mantienen son sobre todo los interlocutores sociales, ya que los gobiernos, en general, no están adoptando una función activa. Los representantes de las empresas defienden la necesidad de flexibilidad, y los representantes de los trabajadores plantean su preocupación por la protección social, los derechos laborales y las condiciones de trabajo. La flexibilidad, que hace tiempo fue el centro de los debates entre los Estados miembros de la UE, ha perdido protagonismo en la mayoría de estos países.

### Conclusiones principales

En el presente proyecto se ha identificado que las formas de empleo que se describen a continuación son nuevas o han adquirido una importancia creciente desde el año 2000:

- empleados compartidos: un grupo de empresarios contrata a un trabajador para que cubra las necesidades de recursos humanos de varias empresas, lo que permite que el trabajador tenga un empleo fijo y a jornada completa;
- trabajos compartidos: un empresario contrata a dos o más trabajadores para que desempeñen conjuntamente un trabajo específico, lo que convierte dos o más empleos a tiempo parcial en un puesto a jornada completa;
- gestión provisional: se contrata temporalmente a expertos muy cualificados para la realización de un proyecto específico o para resolver un problema concreto, con lo que se integran capacidades de gestión externa en la organización del trabajo;
- trabajo ocasional: el empresario no está obligado a ofrecer trabajo al empleado de manera regular, sino que tiene la flexibilidad de solicitar sus servicios cuando convenga.
- trabajo móvil basado en las TIC: el trabajador puede realizar su labor desde cualquier lugar y a cualquier hora, sirviéndose de las tecnologías modernas.
- programas de vales a cambio de trabajo: la relación laboral se basa en el pago de servicios mediante vales comprados a una organización autorizada que cubre las aportaciones a la seguridad social y la retribución;
- trabajo para diversas carteras: trabajador autónomo que presta servicios a numerosos clientes, con trabajos de pequeña escala para cada uno de ellos;

- trabajo repartido entre numerosas personas: plataforma en línea que pone en contacto a empresas y trabajadores; los proyectos grandes suelen dividirse entre una «nube virtual» de trabajadores;
- empleo colaborativo: profesionales independientes, trabajadores autónomos o microempresas que cooperan de alguna manera para superar sus límites de tamaño y aislamiento profesional.

Esta amplia gama de formas nuevas de empleo tienen una serie también amplia de implicaciones para las condiciones de trabajo y el mercado laboral.

- Las modalidades que consisten en compartir empleados, compartir trabajos o contratar gestores externos provisionales parecen ofrecer unas condiciones laborales beneficiosas, ya que combinan una mayor flexibilidad para los trabajadores con un nivel satisfactorio de seguridad del empleo.
- El trabajo móvil basado en las TIC ofrece cierta flexibilidad, autonomía y atribución de facultades, pero también conlleva el peligro de intensificación del trabajo, aumento de los niveles de estrés y los horarios de trabajo, y la desaparición de los límites entre vida laboral y personal. Asimismo, puede incluir la subcontratación de trabajadores para asumir responsabilidades que tradicionalmente correspondían al empresario, como la salud y la seguridad.
- En el caso de los profesionales independientes/trabajadores autónomos, el trabajo repartido entre numerosas personas y el trabajo colaborativo, son modalidades que pueden enriquecer el contenido del trabajo mediante la diversificación.
- Los programas de vales a cambio de trabajo representan cierta inseguridad laboral, aislamiento social y profesional, y acceso limitado a las medidas de recursos humanos y desarrollo profesional, aunque ofrecen a los trabajadores la oportunidad de trabajar legalmente y de contar con una mejor protección social y tal vez una mejor retribución.
- El trabajo ocasional se caracteriza por su bajo nivel de ingresos, inseguridad laboral, escasa protección social y escaso o nulo acceso a prestaciones de recursos humanos. El elevado nivel de flexibilidad puede beneficiar a algunos trabajadores, pero para la mayoría de ellos es demasiado, ya que desearían que la continuidad fuera mayor.

Las formas de trabajo que parecen ser más beneficiosas para el mercado laboral son las basadas en compartir trabajo y contratar gestores provisionales, mientras que el trabajo ocasional sería la menos beneficiosa. Todas las modalidades nuevas de empleo tienen el potencial de contribuir a la integración en el mercado laboral de grupos de trabajadores específicos, pero su potencial de creación de empleo es limitado.

La mayoría de las formas de empleo citadas contribuyen a la innovación del mercado laboral y lo hacen más atractivo tanto para las empresas como para una gama más amplia de posibles trabajadores. No obstante, hay peligro de que se produzca una segmentación del mercado laboral (en particular, derivada del trabajo ocasional y del basado en vales a cambio de trabajo) si el resultado es una aceptación generalizada de empleos fragmentados que están inherentemente vinculados a ingresos bajos y protección social limitada.

## Indicadores políticos

- La heterogeneidad de las nuevas modalidades de empleo identificadas indica que el debate general o las recomendaciones políticas para «nuevas formas de empleo» no tienen mucha utilidad. Es necesario adoptar enfoques más específicos y adaptados a casos concretos, que deberían basarse en un entendimiento conjunto de lo que es cada una de las formas de empleo, así como en un intercambio de información y experiencias a escala nacional y transnacional.
- Para que aumente el uso de las nuevas formas de empleo que han demostrado tener efectos positivos en las condiciones de trabajo y en el mercado laboral (compartir trabajadores, gestión provisional y compartir empleos) es necesario adoptar medidas que las hagan más conocidas para las empresas y los trabajadores. Si el presupuesto público lo permite, podría considerarse la implantación de incentivos financieros.
- Algunas de las nuevas formas de empleo necesitan redes de seguridad, en especial, el trabajo ocasional, pero también en algunos aspectos el trabajo móvil basado en las TIC y el trabajo repartido entre numerosas personas. Las conclusiones del presente estudio indican que es necesario un equilibrio entre la protección de los trabajadores y la necesidad de que las empresas puedan utilizar con facilidad estas nuevas formas de trabajo. Se podría conseguir por medio de la legislación o por convenios colectivos.
- Las normativas sobre nuevas formas de empleo deben ser claras y concisas, y no someterse a cambios continuos. Y debe realizarse un seguimiento para garantizar que se cumplen.
- Por último, es recomendable que el debate sobre las nuevas formas de empleo se incluya en ámbitos de las políticas ajenos a la protección laboral y social, como el desarrollo regional, el desarrollo sectorial y el desarrollo empresarial.

### Más información

El informe *Nuevas formas de empleo* está disponible en <http://eurofound.europa.eu/publications>

Para más información, póngase en contacto con Irene Mandl, Directora de Investigación, en [ima@eurofound.europa.eu](mailto:ima@eurofound.europa.eu)