



---

# Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO DE FIN DE GRADO

## NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS DEL FUTURO

ALUMNA: ELENA ALONSO MÍNGUEZ

TUTORA: ANA ISABEL MERINO ESCUDERO

## ÍNDICE

<b>1.- INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>2.- EVOLUCION HISTORICA DE LAS FORMAS DE TRABAJO.....</b>	<b>3</b>
<b>2.1.- EL PASADO DE LAS FORMAS DE TRABAJO (PASADO).....</b>	<b>4</b>
<b>2.2.- EVOLUCION HACIA NUEVAS FORMAS DE TRABAJO (PRESENTE HIBRIDO).....</b>	<b>5</b>
<b>2.3.- LAS NUEVAS TENDENCIAS HACIA EL FUTURO DEL TRABAJO (TECNOLOGICO).....</b>	<b>6</b>
<b>2.4.- CAUSAS DE ESTA EVOLUCION (TRANSFORMACIÓN DIGITAL)...</b>	<b>6</b>
<b>3.- SURGIMIENTO DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO.....</b>	<b>8</b>
<b>3.1.- CAUSAS DE LAS NUEVAS FORMAS.....</b>	<b>9</b>
<b>3.2.- NUEVO PERFIL DEL TRABAJADOR.....</b>	<b>9</b>
<b>4.- NUEVAS FORMAS DE TRABAJO.....</b>	<b>11</b>
<b>4.1.- TRABAJO COOPERATIVO.....</b>	<b>11</b>
<b>4.2.- TRABAJO FLEXIBLE.....</b>	<b>12</b>
<b>4.3.- TRABAJO COMPARTIDO.....</b>	<b>15</b>
<b>4.4.- FREELANCE.....</b>	<b>17</b>
<b>4.5.- TELETRABAJO.....</b>	<b>19</b>
<b>5.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO..</b>	<b>25</b>
<b>5.1.- RIESGOS PSICOSOCIALES.....</b>	<b>29</b>
<b>6.- EVOLUCION DE LA LEGISLACION LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA....</b>	<b>32</b>
<b>7.- CONCLUSIONES FINALES.....</b>	<b>36</b>
<b>8.- BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>37</b>

## **1.- INTRODUCCIÓN**

### **RESUMEN:**

Con el paso del tiempo, las formas de trabajo han ido evolucionado, se crean nuevos puestos de trabajo y nuevas formas de trabajo debido a que surgen nuevas necesidades que se tienen que cubrir. Con la pandemia del Covid-19 han ido evolucionado y continuarán evolucionando en el futuro próximo para adaptarse a la nueva realidad.

### **PALABRAS CLAVE:**

Trabajo, nuevas formas de trabajo, nuevo perfil del trabajador, pandemia, tecnología.

### **OBJETIVOS:**

Lo que buscamos con este trabajo es analizar cómo han ido evolucionando las nuevas formas de trabajo con el paso del tiempo y las circunstancias que han lo han motivado.

Descubrir y hablar sobre estas nuevas formas de trabajo, que son estos nuevos trabajos, como se van a desarrollar y cómo será el trabajo del futuro.

También saber cuál es el nuevo perfil del trabajador, que requisitos deben cumplir y cuáles son las características que más se valoran a la hora de poder trabajar y desempeñar funciones en estos nuevos empleos.

### **METODOLOGÍA:**

Metodología basada en la lectura de artículos, páginas web donde nos explican cuáles son estas nuevas formas de trabajo, cual es el nuevo perfil del trabajador, normativa como por ejemplo la Ley del trabajo a distancia.

### **ABSTRACT:**

Over time, the forms of work have evolved, new jobs and new forms of work are created due to the emergence of new needs that have to be covered. With the Covid-19 pandemic they have evolved quite a bit and will continue to evolve in the future in order to adapt to the circumstances.

## 2.- EVOLUCION HISTORICA DE LAS FORMAS DE TRABAJO

El trabajo está presente a lo largo de toda la historia, ha ido evolucionando en la misma línea que el desarrollo de la humanidad y el tecnológico. El ser humano se va ganando el respeto de los demás, en función de los trabajos que desempeña, siendo estos cada vez más tecnológicos.

En la época clásica, el trabajo se utilizaba para referirse a actividades basadas en la esclavitud y trabajos asociado al cambio. El esclavo realizaba un trabajo renunciando a su dignidad, es decir, no tenía control sobre su persona, el trabajo que realizaba estaba dedicado a la elaboración de bienes y servicios, para garantizar su supervivencia; el dueño se encargaba de mantenerlo y alimentarlo para que pudiese hacer sus tareas. Los esclavos, a su vez, realizaban otro tipo de trabajos obligados por sus señores, trabajos no forzosos, que sus amos no estaban dispuestos a realizar y sin capacidad de decisión.

En la Edad Media, el concepto de esclavo evoluciona y pasa a conocerse como “siervo”, la condición de este es hereditaria, y viene marcada por el nacimiento igual que en el caso de los esclavos. El siervo formaba parte de la tierra feudal, la gran parte de lo que conseguía en las tierras era para el señor feudal. Los trabajadores estaban sometidos a la servidumbre; por lo que podían ser maltratados y encarcelados, morir de hambre, de sed y frío. Esta situación se vio agravada por la inseguridad, tanto personal como patrimonial, que surgió como consecuencia de la entrada del feudalismo al sistema político. El feudalismo en el trabajo supuso un cambio de enfoque, en el que se trabajaba para pagarle las tasas y los impuestos al señor feudal.

Con la llegada de los gremios, surgió una nueva figura “el contrato de aprendizaje”, a través del cual, los maestros instruían a sus aprendices para una vez finalizado el contrato, seguían practicando el oficio para pasar a formar parte del gremio.

En la Edad Moderna perdurarán las mismas formas de trabajo al no producirse cambios en la organización del trabajo.

Con la llegada de la Revolución Industrial surgió el trabajo voluntario, dependiente y por cuenta ajena. Así surgió el Derecho del Trabajo. Las formas de trabajo fueron evolucionando poco a poco y surgieron nuevos puestos de trabajo, gracias a los avances tecnológicos y científicos, que se habían ido produciendo a lo largo de la historia. Para poder obtener mayor poder adquisitivo y satisfacer sus necesidades, los trabajadores ofrecían sus servicios a cambio de una cantidad de dinero. Esto dio lugar a un tipo de relación, entre capitalista y asalariado.

La Segunda Revolución industrial surgió debido a la industrialización que está relacionada con la introducción de los nuevos métodos financieros y los procesos de navegación. Por esta época, surgen los sindicatos, que se les considera, como una organización que lucha por los intereses comunes de los trabajadores; la mayor reivindicación conseguida fue la implantación de la jornada laboral de 8 horas. En la tercera fase de la revolución se descubrieron y desarrollaron las tecnologías y la telecomunicación junto con las investigaciones de la microtecnología sumado al investigación y desarrollo (I+D). (Cabrera Pérez, 2020)<sup>1</sup>

## 2.1.- EL PASADO DE LAS FORMAS DE TRABAJO (PASADO)

Desde los inicios, como hemos dicho anteriormente, los trabajadores eran obligados a desempeñar funciones en condiciones insanas y sin tener un salario fijo.

Los trabajadores eran esclavos o siervos tenían que obedecer las órdenes de los superiores, cumplir con las actividades que debían realizar para recibir alimentos y sobrevivir. Muchas veces estos eran maltratados hasta tal punto que llegaban a morir.

Esto poco a poco fue evolucionando ya que el trabajo se ha ido adaptando según las necesidades sociales y la introducción de las nuevas tecnologías.

Los puestos de trabajo comienzan a partir de la Revolución Industrial en la que se empezaron a crear las fábricas y las industrias, aquí se puede entender como la actividad en la que una persona es contratada a cambio obtiene una retribución. Con la Revolución Industrial y los avances tecnológicos se consiguió una alta productividad laboral, en la que las familias pasaron del campo a la ciudad, con la finalidad de cubrir la demanda de mano de obra que existía en las fábricas.

Esto no tuvo tanta productividad como se creía ya que trabajaban durante horas sin descanso y en unas condiciones insalubres.

Con el paso del tiempo y los avances que se iban produciendo junto con la transformación en el Capitalismo los trabajadores consiguieron algunos beneficios. Se iniciaron con la lucha de sus intereses y tras mucha insistencia, consiguieron que los industriales cedieran y les otorgaron derechos tanto civiles como políticos.

El gran cambio vino dado con la llegada de “la democracia”. Se mejoraron notablemente las condiciones de trabajo, la negociación de los convenios colectivos, y se aplicaba lo enunciado en la ley; se instauró la reducción de jornada laboral y

---

1

Cabrera Pérez, A. E. (Julio de 2020). *El trabajo: Pasado, Presente y Futuro*. Obtenido de El trabajo: Pasado, Presente y Futuro.: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24772/El%20Trabajo%20Pasado%2C%20Presente%20y%20Futuro..pdf?sequence=1>

surgieron muchas mejoras tanto en las condiciones laborales y las personales. (Cabrera Pérez, 2020)

## **2.2.- EVOLUCION HACIA NUEVAS FORMAS DE TRABAJO (PRESENTE HIBRIDO)**

En la actualidad, nos encontramos en la cuarta revolución industrial, que se caracteriza por la electrónica y la informática. Fue evolucionando el término “de trabajo y trabajador”, junto con el de las organizaciones: se trabaja en equipo, con horarios más flexibles, dando mucha importancia a la formación de los trabajadores. Los elementos característicos son:

- Economía conjunta formada por lo tradicional y lo digital. Es una gran ventaja ya que visibilizan los negocios, se pueden comunicar de una forma más fácil con los clientes, proveedores y empleados y aumentando la productividad. Estas ventajas permiten aumentar el ahorro y reducir los costes de producción.
- Más presencia de los robots en las fábricas lo que supone la disminución de contratos de personas humanas.

Esto significa que está dando lugar a una transformación empresarial que a la vez que perjudica a los trabajadores también los beneficia, se quitan puestos de trabajo ya que ahora lo van a realizar máquinas suplantando a las personas. Debemos saber que hay trabajos que no pueden ser suplantados por máquinas ya que se necesita que sean realizados por personas humanas al 100%.

Después de la pandemia la ONU implantó tres frentes de actuación que son los siguientes:

- Protección de los trabajadores y las empresas para evitar los cierres y pérdidas de trabajos.
- La salud y la actividad económica a los mismos niveles.
- Recuperación ecológica, sostenible y centrada en el ser humano aprovechando las nuevas tecnologías y los nuevos puestos de trabajo que se generan.

El teletrabajo ha obtenido mucha relevancia en el mundo laboral a nivel mundial logrando mantener muchos puestos de trabajo e introduciendo otros nuevos.

Con la pandemia y las circunstancias que se han vivido durante y tras el Covid-19 se da lugar a cambios en los trabajos, se readaptan los mercados laborales, nuevos puestos de trabajo y es necesaria la protección del derecho de las personas respecto a la seguridad social en la nueva era digital. (Cabrera Pérez, 2020)

### **2.3.- LAS NUEVAS TENDENCIAS HACIA EL FUTURO DEL TRABAJO (TECNOLOGICO)**

En los dos últimos años hemos asistido a una pandemia (COVID-19) y no ha resultado fácil para nadie, sobre todo para los trabajadores y las empresas.

La actividad laboral será reformada, es decir, va a cambiar la forma en la que las personas van a trabajar en el futuro. Por esto mismo, tanto los trabajadores como las empresas tendrán que ponerse al día con las nuevas formas de trabajo que van a incorporarse en la actualidad, para poder prosperar y satisfacer todas las necesidades.

Si miramos hacia el futuro, nos damos cuenta de que lo que vemos es un mundo post-covid, podemos observar que las empresas no van a volver a tener el mismo modelo que se venía usando desde antes de llegar esta pandemia mundial, pero todo esto, tendrá un impacto positivo en el futuro del trabajo. En el futuro estarán presentes los nuevos ecosistemas digitales, para ello, se necesitará de una nueva gestión del talento cada vez más multidisciplinario surgiendo nuevos modelos.

Esta nueva mentalidad da como resultado mayor productividad, eficiencia y creatividad. Con la integración de las nuevas tecnologías, la robótica y la inteligencia artificial se permite crear nuevas tareas, menos repetitivas, y habrá otro tipo de tareas, que tengan mayor valor y consigan ventajas competitivas. (Nuevas formas de trabajo en la actualidad. , 2021)<sup>2</sup>

### **2.4.- CAUSAS DE ESTA EVOLUCION (TRANSFORMACIÓN DIGITAL)**

Este nuevo cambio de tecnologías digitales da lugar a un pensamiento inequívoco en los trabajadores. Las tecnologías destruyen puestos de trabajo, pero lo mismo que los destruyen también los crean. Los perfiles de los puestos de trabajo del futuro van a cambiar ya que se van a integrar nuevos métodos, nuevos procesos de organización y herramientas y el trabajador deberá adaptarse. Habrá demanda de empleos que darán más importancia a las aptitudes digitales y menor importancia a las cognitivas, es decir, la comunicación, la planificación, el trabajo en equipo...

Las nuevas formas de trabajo, de las que hablaremos más adelante, como el teletrabajo, el freelance, trabajo cooperativo... están aumentando su implantación en la actualidad. Esto se debe a la importancia de las tecnologías, gracias a ellas, facilita la contratación de trabajadores a distancia, garantizando también el cumplimiento de todas las obligaciones del puesto de trabajo.

---

2

*Nuevas formas de trabajo en la actualidad.* . (2021). Obtenido de Nuevas formas de trabajo en la actualidad. : <https://wearecloudworks.com/cloudmag/nuevas-formas-de-trabajo-en-la-actualidad-descubrelas-todas/>

Antes de que entrase a nuestras vidas la pandemia del COVID-19, todos creíamos que las oficinas y el trabajo presencial eran estrictamente necesarios para mejorar la productividad, pero lo cierto es que la realidad ha cambiado. Nos hemos dado cuenta de que las empresas pueden tener la misma productividad, o incluso más, pueden seguir consiguiendo los mismos objetivos, lo único que cambia es que tanto las empresas como los trabajadores tienen que adaptarse a las nuevas formas de trabajo para poder satisfacer las nuevas necesidades adaptándolas a la nueva realidad. Las nuevas formas de trabajo integran factores que van a triunfar, demostrado que son eficaces.

Se abandona la jerarquía vertical, delegando en los miembros de los equipos mayores responsabilidades. Al ser responsables de una actividad se ven motivados por lo que darán mejores resultados a la empresa.

En varios países del mundo han disminuido las horas de trabajo para poder disfrutar de los beneficios, y esto se debe a que las personas que tienen un equilibrio bueno entre la vida personal y la vida laboral tienden a ser más productivas. Esto se consigue con la flexibilidad horaria o con el trabajo a tiempo parcial.

El trabajo antes se limitaba a realizar una actividad en un determinado tiempo y en una oficina o el lugar correspondiente de trabajo, pero ahora el trabajo se entiende como un proceso que se ha de seguir para conseguir unos resultados esperados. Debido a esta nueva forma es necesario que también cambie la forma de compensación, ahora debería enfocarse en recompensar aquellos resultados que ayuden a la empresa a lograr los objetivos.

Estas nuevas formas de trabajo que se están implementando en el presente y persistirán en el futuro. Será necesario fomentar la confianza entre los empleados y los miembros del equipo para que haya un feedback entre ellos que les permita a todos ser más productivos y tener más creatividad. (Nuevas formas de trabajo en la actualidad. , 2021)<sup>3</sup>

---

3

*Nuevas formas de trabajo en la actualidad.* . (2021). Obtenido de Nuevas formas de trabajo en la actualidad. : <https://wearecloudworks.com/cloudmag/nuevas-formas-de-trabajo-en-la-actualidad-descubrelas-todas/>

### **3.- SURGIMIENTO DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO**

Antes de que entrase a nuestras vidas la pandemia del COVID-19, todos creíamos que las oficinas y el trabajo presencial eran estrictamente necesarios para mejorar la productividad. La realidad ha cambiado. Nos hemos dado cuenta de que las empresas pueden tener la misma productividad o incluso más, y que pueden seguir consiguiendo los mismos objetivos; lo único que cambia es que tanto las empresas como los trabajadores tienen que adaptarse a las nuevas formas satisfacer las nuevas necesidades que hay actualmente.

#### **3.1.- CAUSAS DE LAS NUEVAS FORMAS**

La causa principal que va a generar la nueva forma de trabajar es la revolución tecnológica.

Esta revolución se caracteriza por integrar las capacidades humanas con la funcionalidad de las nuevas herramientas digitales como pueden ser:

- la inteligencia artificial (es aquella capacidad que permite a las máquinas resolver problemas de forma eficiente con el autoaprendizaje)
- la realidad aumentada y virtual (es un conjunto de técnicas informáticas que permiten establecer imágenes y espacios que no son reales, es decir, que son simulados, en los que una persona, a través de un dispositivo visual, tiene la impresión de estar y de poder desenvolverse dentro de ellos)
- la robótica (aquella técnica que se utiliza en el diseño y la construcción de los robots y determinados aparatos que realizan operaciones o trabajos, generalmente usados en las instalaciones industriales y en la sustitución de mano de obra humana)
- la nanotecnología (se dedica a diseñar y manipular la materia hablando de los átomos o las moléculas entre los que destacan los trabajos industriales y médicos) y el internet entre otros.

Esta revolución tecnológica, diferente a todas las anteriores, crece a velocidad de crucero y permite la fusión de la funcionalidad tanto digital como biológica.

El resultado de esta revolución es que el entorno empresarial a nivel mundial está cambiando y evolucionando a un ritmo rápido. Esto puede suponer una amenaza para aquellas empresas y trabajadores que no se adapten a este tipo sistema, pero también puede ser una oportunidad para aquellos que se adapten a los trabajos tecnológicos del futuro. (Nuevas formas de trabajo en la actualidad. , 2021)

### 3.2.- NUEVO PERFIL DEL TRABAJADOR

Durante el último tiempo se han producido numerosos cambios que están provocando transformaciones en la sociedad y sobre todo en el ámbito laboral. La tecnología, el cambio en el mercado económico, la crisis, la nueva concepción del trabajo... poco a poco han producido estos cambios.

El hecho de que se hayan producido cambios en las formas de trabajo y existan otras nuevas formas de trabajo, conlleva que el perfil del trabajador cambie y se tenga que adaptar a las nuevas exigencias de hoy en día. Las empresas buscan perfiles distintos a los buscados hasta el momento. Va sumando importancia las competencias, y las habilidades; el profesional debe adaptarse a las necesidades laborales del nuevo mercado actual.

Las competencias más importantes para el nuevo perfil de trabajador son:

- **Inteligencia social:** Los trabajadores del futuro deben tener mucha inteligencia social, Daniel Goleman lo define como “la capacidad humana para relacionarse” por lo que entendemos que es la capacidad de comunicarse, entenderse y relacionarse con otras personas siendo asertivo, es decir, expresar nuestras emociones libremente, defendiendo nuestro derechos, gustos e intereses, de una forma directa y con educación y siendo empáticos. La inteligencia social forma parte del crecimiento personal de cada uno. Será bueno tener esta capacidad para poder conectar con los demás trabajadores de forma directa y profunda y así conseguir relaciones de confianza, conseguir un buen ambiente de trabajo que sea clave para la motivación personal y el buen desarrollo de las actividades para lograr los objetivos de la empresa.
- **Nuevo pensamiento y capacidad intelectual:** los trabajadores tendrán que pensar de una forma novedosa, saliendo de la rutina y las reglas establecidas. Tras la transformación tecnológica los empleados deben tener la capacidad de entender este tipo de razonamientos y aumentar sus conocimientos en el uso de las tecnologías.
- **Nuevos aprendizajes:** al trabajador se le va a exigir que realice las tareas con la misma eficiencia en diferentes entornos culturales. No solo hablamos del idioma también nos referimos a la capacidad de las personas de adaptarse a nuevos contextos.  
“El aprendizaje continuo y la adaptación a las nuevas tecnologías es una necesidad” esto ha sido mencionado por el Foro Económico Mundial.  
Los cambios de las competencias técnicas y en los nuevos perfiles serán imprescindibles para lograr la competitividad y eficacia que es vital para los nuevos trabajos y las formas de trabajo.

Por lo que podemos deducir que las competencias que tienen que ver con las tecnologías son necesarias para los nuevos perfiles del trabajador. Tener conocimientos de este tipo de competencias será un requisito en los procesos productivos y para poder obtener un buen desarrollo profesional en cualquier ámbito laboral.

El trabajador del futuro debe estar capacitado para trabajar de forma productiva ante las TIC, que hoy en día son imprescindibles para poder trabajar en equipo teniendo en cuenta el trabajo a distancia.

- **Ser experto en distintas disciplinas:** con formación a lo largo de su carrera profesional. Se va a dar mucho valor a las competencias transversales para poder potenciar nuestro desarrollo profesional. Competencias como la adaptabilidad, innovación, habilidades comunicativas, autoaprendizaje, creatividad, pensamiento analítico, emprendedor...

(El nuevo perfil del trabajador del futuro., s.f.)<sup>4</sup>

(El nuevo perfil del trabajador: con iniciativa, formación y digital., 2022)<sup>5</sup>

(De Tena R. , 2019)<sup>6</sup>

---

4

*El nuevo perfil del trabajador del futuro.* (s.f.). Obtenido de El nuevo perfil del trabajador del futuro.: [www.esneca.com/blog/inteligencia-social-descripcion/](http://www.esneca.com/blog/inteligencia-social-descripcion/)

5

*El nuevo perfil del trabajador: con iniciativa, formación y digital.* (Abril de 2022). Obtenido de El nuevo perfil del trabajador: con iniciativa, formación y digital.: <https://cierredeventas.es/soft-skills/recursos-humanos/nuevo-perfil-trabajador-digital/>

6

De Tena, R. (Mayo de 2019). *Así será el perfil del trabajador del futuro.* . Obtenido de Así será el perfil del trabajador del futuro. : <https://www.holded.com/es/blog/asi-sera-el-perfil-del-trabajador-del-futuro>

## 4.- NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

### 4.1.- TRABAJO COOPERATIVO

El trabajo cooperativo también es conocido como el trabajo en equipo, esto quiere decir que la labor la realizan un conjunto de personas de una forma determinada para lograr un objetivo común. Cada miembro del grupo tiene una tarea asignada. El trabajo cooperativo se centra más en la figura del líder, es decir, este tipo de trabajo funciona de tal forma que cada miembro del grupo tiene asignada una parte proporcional del trabajo para alcanzar los objetivos deseados por el grupo.

El trabajo cooperativo consiste en aprender en comunidad, interacción cara a cara de los trabajadores, trabajar la independencia positiva, responsabilidad individual, al final se ponen todas las cosas en común para lograr conseguir el objetivo.

Este tipo de trabajo implica el desarrollo de la responsabilidad de cada uno, de la independencia a la hora de realizar las tareas y mientras esto se produce hay que promover la interacción para poner en común el trabajo de cada uno con el fin de alcanzar entre todos un objetivo común.

En todo equipo existe un líder que es el que se va a encargar de realizar la supervisión de los objetivos que se van alcanzando, también se va a encargar de tomar las decisiones centrando y dirigiendo el trabajo para lograr la meta común. Este debe contar con una mayor cualificación profesional, asumiendo mayor responsabilidad en los resultados de la ejecución de los objetivos.

Antes de realizar el trabajo se realiza un proceso de reflexión, para que se intercambien ideas, problemas y soluciones para favorecer la interacción grupal. Cada uno de ellos debe tener la capacidad de evaluar y juzgar sus ideas, comentar y reflexionar sobre determinadas experiencias y conocimientos, para que puedan desarrollar sus competencias y logren un crecimiento tanto profesional como personal. (Trabajo colaborativo y cooperativo: diferencias y beneficios. , s.f.)<sup>7</sup>

Con este tipo de trabajo se fomentan las relaciones interpersonales. Las ventajas del trabajo cooperativo son:

- **Formar una comunidad de profesionales:** Rodearte de expertos en varios ámbitos para cumplir los objetivos marcados por la empresa...
- **Networking:** Conocer profesionales de diferentes sectores que amplíen la red de contactos, con la que podemos conseguir nuevos clientes, colaboradores y socios comerciales.

---

7

*Trabajo colaborativo y cooperativo: diferencias y beneficios. . (s.f.).*

<https://dkvintegrallia.org/blog/trabajo-colaborativo-y-cooperativo-diferencias-y-beneficios/>

- **Mayor productividad:** donde puedes encontrar apoyo para poder afrontar algún problema laboral. El colaborar con ellos significa poder compartir conocimientos e inquietudes dentro de la empresa.

Los inconvenientes del trabajo cooperativo son:

- **Falta de entendimiento:** El trabajo en equipo puede llegar a ser frustrante si tienes compañeros con los que no te entiendes bien o chocas en ciertos aspectos; esto puede suponer un gran problema.
- **Falta de compromiso:** Trabajar con personas que no cumplen con las tareas marcadas puede perjudicarte; por lo que es aconsejable asegurarse de su compromiso al 100%.

(Ventajas y desventajas del trabajo cooperativo, 2021)<sup>8</sup>

## 4.2.- TRABAJO FLEXIBLE

Palacio y Álvarez señalan que la condición de flexibilidad en el mercado de trabajo se puede definir como “la capacidad de realizar, con escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo”

La flexibilidad laboral se ha ido introduciendo de manera paulatina en muchas empresas en el último tiempo, ya que este tipo de trabajo trae consigo enormes beneficios. Está compuesta por un conjunto de medidas que favorecen los derechos de los trabajadores respecto de los contratos laborales y la libertad de la contratación. La flexibilidad laboral es un término que forma parte del conocido *salario emocional*.

El salario emocional es la retribución de un empleado en la que se incluyen percepciones de carácter no económico. El fin de este tipo de salario es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, intentando mejorar su nivel de vida y fomentando la conciliación laboral.

(¿Qué es un trabajo flexible? La Flexibilidad laboral, 2021)<sup>9</sup>

---

8

*Ventajas y desventajas del trabajo cooperativo.* (Enero de 2021). Obtenido de Ventajas y desventajas del trabajo cooperativo: <https://www.flycowork.com/coworking/ventajas-y-desventajas-del-trabajo-cooperativo/>

9

*¿Qué es un trabajo flexible? La Flexibilidad laboral.* (2021). Obtenido de ¿Qué es un trabajo flexible? La Flexibilidad laboral: <https://www.workmeter.com/blog/que-es-la-flexibilidad-laboral/>

Este tipo de salario lleva beneficios como:

- **Cafetería/ restaurante:** Entrega bonos a restaurantes que existan dentro o cerca de la empresa, es una preocupación menos para los trabajadores y esta motivación da lugar a un mejor rendimiento laboral.
- **Guardería:** En algunas empresas medianas o grandes pueden instaurar estas guarderías y así los trabajadores con hijos a cargo puedan acudir al trabajo con suma tranquilidad.
- **Sala de descanso y/o relajación:** Todos necesitamos descansar tras una larga jornada de trabajo. tener una sala donde descansar, y cambiar un poco de ambiente, ayuda a desconectar para volver al trabajo con más ganas.
- **Gimnasio:** Contar con instalaciones como gimnasio, bicicletas, clases de yoga, clases de meditación... el cuidado de la salud es vital para un buen rendimiento laboral.
- **Descuentos:** Este tipo de promociones atrae a los trabajadores a comprar o utilizar un servicio, les motiva.
- **Aparcamiento:** Beneficioso sobre todo en grandes ciudades; encontrar aparcamiento es bastante difícil y te lleva mucho tiempo. Que las empresas cuenten con unos aparcamientos de uso exclusivo para trabajadores ahorraría mucho tiempo y supondría una satisfacción importante para los trabajadores.

La flexibilidad laboral da la posibilidad a los trabajadores a negociar algunas de las características de su puesto de trabajo. Este tipo de cambios viene provocado por el impacto de la tecnología en el ámbito laboral.

El trabajo flexible según el world economic fórum dice que” es una de las tendencias del trabajo del futuro, es una manera más humana de entender el trabajo que apuesta por flexibilizar las estructuras aplicando la tecnología y adaptándose a las necesidades puntuales de personas y empresas”. Mientras el profesional consigue el equilibrio entre su vida personal y profesional, las empresas se benefician de un impacto positivo en la motivación y la productividad del equipo.

El experto Adam Grant psicólogo de la Escuela Wharton en Pennsylvania, afirmó que ya contamos con experimentos que demuestran que, si se reducen las horas de trabajo, las personas pueden enfocar su atención de manera más efectiva produciendo el mismo volumen y a menudo con mayor calidad y creatividad. También revela que los profesionales son más leales a las organizaciones que se comprometen en proporcionarles la flexibilidad de cuidar sus vidas fuera del trabajo.

Vodafone en el año 2016 realizó una encuesta en la que se vieron reflejados los resultados de implantar un trabajo flexible; De los 8.000 empresarios de tres continentes diferentes que participaron, el 83% de los encuestados encontró una mejora en la productividad y, el 61% afirmó que los beneficios de sus respectivos trabajos habían aumentado gracias a la introducción de políticas de flexibilidad de trabajo.

Para poder aplicar el trabajo flexible se necesita trabajar con franqueza, y desarrollar una comunicación interna fluida y transparente. Se basa en tener una nueva mentalidad en el entorno de trabajo, que tenga como puntos claves la confianza y respeto mutuo.

El trabajo flexible no significa trabajo remoto, aunque si es cierto que algunas partes de flexibilidad sí que pueden incluir un trabajo remoto en diferentes niveles, existen muchísimas formas de trabajar con el talento flexible.

La clave de este tipo de trabajo es analizar las necesidades del equipo y de lo que se va a llevar a cabo para elaborar un plan de trabajo que sea capaz de satisfacer todas las partes del proyecto y garantizando su aptitud.

Respecto a la flexibilidad en la relación contractual, algunos de los contratos que promueven la flexibilidad laboral son:

- **Contratos a tiempo parcial:** Son aquellos en los que se haya acordado la prestación de servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada completa y durante un tiempo limitado por una causa justificada).
- **Contratos fijos discontinuos:** son aquellos trabajos que se desarrollan de forma intermitente pero estable, es decir, se necesitan trabajadores para periodos de tiempo recurrentes.
- **Contratos de relevo:** son aquellos en los que se hace un acuerdo con el trabajador, mediante la cual se deja una plaza libre para un trabajador nuevo, debido a la jubilación parcial de quien ocupaba ese puesto de forma inicial.
- **Contratos mercantiles:** con profesionales autónomos o empresas.

Flexibilidad en el horario de trabajo:

Cualquier horario que no sea el estándar establecido en la mayor parte de los entornos de trabajo, es decir un horario que no sea el típico que se lleva implantando durante muchos años, es un horario flexible.

En lo que se basa este horario de trabajo:

- Establecer un horario a medida en el que cada profesional realiza su propio diseño de horario en función de sus necesidades personales.
- Trabajar por objetivos con fechas de entrega marcadas.
- Flexibilizar la hora de entrada y salida, por ejemplo, entrar entre las 8 o las 10 y salir de 5 a 7 dependiendo de la hora de entrada.
- Concentrar las horas de trabajo en menos días laborables, ampliar las horas de trabajo de lunes a jueves para de esta forma poder finalizar la jornada de trabajo antes siempre y cuando se cumpla con las actividades laborales que se deben realizar y completar los objetivos estipulados por la empresa.
- En el caso de que el trabajo sea por turnos, se pueden establecer acuerdos en los que se facilite la conciliación personal y profesional sin interrumpir el trabajo.

- Contar con flexibilidad a la hora de tomar los descansos durante la jornada de trabajo.
- Un puesto de trabajo que tenga mucho volumen de trabajo que sea cubierto con dos o más personas contratadas a tiempo parcial para que de esta forma se puedan coordinar y llevar a cabo las funciones necesarias.

(Arévalo, EL TRABAJO FLEXIBLE, EL TRABAJO DEL FUTURO, 2020)<sup>10</sup>

Un estudio realizado por FORCEMANAGER revela que el 90% de las empresas españolas fija el horario de sus empleados y que el 71% de los millenials están interesados en un horario de trabajo más flexible.

“Las organizaciones que son capaces de facilitar prácticas de trabajo flexible y las herramientas de colaboración adecuadas, serán las ganadoras a la hora de contratar y retener el mejor talento”. Jim Kruger, CMO de Polycom.

### 4.3.- TRABAJO COMPARTIDO

El trabajo compartido es una nueva modalidad de trabajo que consiste en que dos o más personas trabajadoras comparten una determinada función que es para una persona sola, al igual que comparten la función también comparten la retribución.

Un estudio realizado por una consultora alemana Robert Half demostró que una de cada cuatro ofertas de trabajo en Europa incluye este sistema de trabajo compartido también conocido como *Job Sharing*.

Para entender mejor este concepto de trabajo compartido podemos remontarnos al 2016, en el que en la dirección de personal del Ministerio de Defensa del estado Británico utilizó este tipo de trabajo en el que había dos trabajadoras realizando la misma tarea, horario y todo el equipo técnico o las herramientas necesarias para llevar a cabo esa actividad pero la diferencia estaba en que, la primera trabajadora, asistía al trabajo de lunes a miércoles y la segunda trabajadora iba de miércoles a viernes.

De esta forma cada una de ellas tenía la mitad del trabajo y un punto bastante importante era que con esta nueva forma de trabajo se facilita y mejora la conciliación familiar de los trabajadores.

---

<sup>10</sup>

Arévalo, S. (Junio de 2020). *EL TRABAJO FLEXIBLE, EL TRABAJO DEL FUTURO*. Obtenido de EL TRABAJO FLEXIBLE, EL TRABAJO DEL FUTURO:  
<https://www.reporteroindustrial.com/temas/El-trabajo-flexible,-el-trabajo-del-futuro+134800>

Para que el puesto de trabajo se pueda compartir de una buena forma hay que tener en cuenta una serie de cosas como:

- Quien de ellos se va a encargar de realizar cada función, en el caso de que se vayan a repartir.
- Quien de ellos tiene que cubrir cada turno y las vacaciones, lo que más se suele ver en este tipo de trabajos es que la responsabilidad sea asumida por cada parte durante un determinado periodo de tiempo para así poder mantener la productividad de la empresa.
- La forma de reacción ante las determinadas incidencias que pueden surgir y que provoquen tomar decisiones a largo plazo.

Ventajas de esta nueva forma de trabajo:

- La reducción de la jornada laboral como hemos visto con el ejemplo anterior ya que se trabaja menos al repartírtelo con otra persona.
- Mejora de la conciliación familiar y laboral.
- Menor carga de trabajo lo que da lugar a menor estrés laboral.

Inconvenientes de esta nueva forma de trabajo:

- No solo se comparte el trabajo, el sueldo también se reparte ya que lo que se realiza es “medio puesto de trabajo”.

La complicidad que se tenga con la persona con la que se realiza el trabajo, el ambiente de trabajo es muy importante para la motivación de los trabajadores e influye a la hora de lograr los objetivos, teniendo una buena relación y complementándose bien a la hora de hacer las tareas, realizar la actividad laboral va a ser mucho más fácil, pero en el caso de que esto no sea así y ambos trabajadores se contradigan o no acepten el trabajo de la otra persona será un trabajo costoso.

(Gómez, Puestos de trabajo compartidos: Una alternativa para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional. , 2018)<sup>11</sup>

---

11

Gómez, J. (Abril de 2018). *PUESTOS DE TRABAJO COMPARTIDOS: UNA ALTERNATIVA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL*. Obtenido de PUESTOS DE TRABAJO COMPARTIDOS: UNA ALTERNATIVA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL: <https://www.cerem.es/blog/puestos-de-trabajo-compartidos-una-alternativa-para-facilitar-la-conciliacion-de-la-vida-personal-y-profesional#:~:text=El%20puesto%20de%20trabajo%20compartido,persona%2C%20as%C3%AD%20como%20la%20retribuci%C3%B3n>.

#### 4.4.- FREELANCE

Un *FreeLancer* es un tipo de autónomo, no son empleados de una determinada empresa, sino que su forma de trabajar es con autónomos y entre ellos se proporcionan sus servicios, en otras palabras, consiste en usar las habilidades, los conocimientos, la educación y la experiencia para trabajar con varios clientes asumiendo muchas tareas sin comprometerse con un único empleador.

Como podemos entender, son personas que trabajan para ellos mismos, por lo que deben ser responsables de pagar sus propios impuestos, la seguridad social, los planes de pensiones, las contribuciones, gastos de vacaciones y bajas por enfermedad en el caso de que existan.

Para ser *FreeLancer* se necesita una buena formación profesional, adquirir conocimientos en un área específico.

Se deben tener habilidades de ventas y de autopromoción, tener la capacidad de buscar nuevas oportunidades de negocio y para ello hay que buscar proyectos y elaborar ofertas que resulten atractivas para los clientes.

Tener un catálogo donde poder mostrar los trabajos que has realizado para demostrar a los clientes que puedes ayudarles perfectamente ya que estas capacitado para ello.

Tener un perfil en internet, un blog, un sitio web, redes sociales para poder llegar a más clientes y en donde los clientes puedan calificarte por los trabajos aportados, las referencias y las opiniones dan confianza a otros clientes que estén buscando tus servicios.

Para poder desempeñar tu trabajo de una forma correcta y que te vaya bien se necesita mucha motivación, tener automotivación y para ellos hay que tener buena organización y no dejar nunca de lado la labor de venta.

Pero no todo va a ser eso, la mejor parte es que estos profesionales pueden establecer su propio horario laboral, organizarse de la forma en que ellos quieran, adaptándolo a su estilo de vida y a sus necesidades.

Ser *FreeLancer* tiene una serie de ventajas, como acabamos de decir, una de las ventajas más llamativas es “*ser tu propio jefe*”, no tienes que pedir permiso para trabajar desde casa, eliges tu propio horario, el lugar etc. También se tiene libertad a la hora de elegir a los clientes con los que vas a trabajar. Los esfuerzos se verán recompensados ya que todos los beneficios van directamente para el *FreeLancer* (una vez pagados los impuestos).

Pero también tiene una serie de desventajas, y es que solamente estas tú, en el caso de tener algún problema, queja, impago o cualquier tipo de circunstancia no tienes apoyo de nadie, de un departamento jurídico o de recursos humanos que pueda solucionarte los problemas y resolver este tipo de problema uno mismo puede resultar bastante agotador.

El trabajar siempre desde casa puede suponer un problema, ya que apenas tienes interacción con el mundo exterior, y puedes llegar a sentirte muy solo. Tienes que enfrentarte a problemas laborales y asumir toda la responsabilidad tu solo.

También puede ocurrir que los pagos que tengas que recibir sean irregulares ya que en este tipo de trabajos se recibe el pago en función del trabajo realizado o del servicio prestado, el contrato se suele terminar cuando se termina el proyecto o encargo determinado que es el objeto del contrato. Es decir, el contrato se termina una vez se haya realizado y entregado el trabajo.

(¿Qué es trabajar como freelancer y cómo funciona?, 2019)<sup>12</sup>

(Qué es un freelancer y cómo trabaja, 2022)<sup>13</sup>

---

12

*¿Qué es trabajar como freelancer y cómo funciona?* (Octubre de 2019). Obtenido de ¿Qué es trabajar como freelancer y cómo funciona?: <https://n26.com/es-es/blog/que-es-ser-freelance>

13

*Qué es un freelancer y cómo trabaja.* (2022). Obtenido de Qué es un freelancer y cómo trabaja: <https://www.soyfreelancer.com/blog/emprededurismo/que-es-un-freelancer/>

#### 4.5.- TELETRABAJO

El concepto del teletrabajo proviene de varios anglicismos, en primer lugar, *remote work* (trabajo a distancia), *networking* (trabajo que se realiza a través de internet), *homeworking* (trabajo que se realiza desde casa) y finalmente el conocido *telework* (teletrabajo).

Esta nueva forma de trabajo tiene base en un trabajo realizado por medio de los usos telemáticos, ordenadores, tablets, teléfonos móviles y realizando este trabajo desde casa.

Debemos tener muy clara la diferencia entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio, tal y como indica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores “tendrá la consideración de trabajo a distancia a 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”. “los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial”. (Aranzadi, 2018).

La diferencia está en que el trabajo a domicilio se lleva a cabo en el propio domicilio del trabajador o en el sitio que este elija y sin que el empresario lo vigile. El trabajador tiene que hacer su actividad laboral siempre cumpliendo con los plazos de entrega y con la calidad que se le exige para lograr la máxima productividad en la empresa.

Muchos empresarios utilizan un sistema de *accounting software*, es un tipo de *software* que registra la entrada y la salida del trabajo, así como los tiempos de descanso y si el trabajador está realizando las tareas que tiene encomendadas.

El teletrabajo se define en la Organización Internacional de Trabajo como “una forma de trabajo en la cual el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y por otra parte lo define como la nueva tecnología de comunicación, lo cual implica concebir el teletrabajo como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador”

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el teletrabajo como “el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios”.

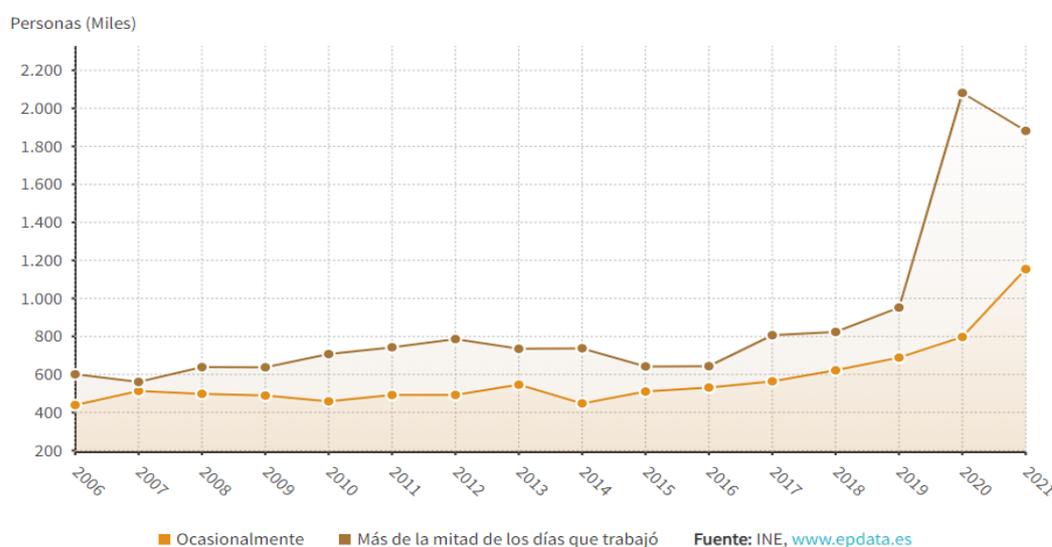
A modo de resumen, el teletrabajo es una forma flexible de organizar el trabajo, que se lleva a cabo realizando la actividad laboral, sin necesidad de estar presente físicamente en la empresa o el lugar correspondiente de trabajo.

Por lo que las características que identifican al teletrabajo son:

- Actividad laboral que se realiza fuera del lugar de trabajo.
- La tecnología es la herramienta principal de comunicación entre los trabajadores y las empresas.
- Nuevos métodos de comunicación.

Evolución de los ocupados que teletrabajan en España:

Gráfica 1:



Fuente: INE

En este gráfico podemos observar la evolución de las personas que realizan una actividad profesional, diferenciándolos entre los que han teletrabajado ocasionalmente y los que han teletrabajado más de la mitad de los días trabajados.

Como indica el gráfico durante los primeros años en los que se empezó a teletrabajar eran muy pocas personas las que lo realizaban de los dos grupos que hemos distinguido, pero podemos ver como en el año 2020 hay un pico muy elevado.

En este año se vivió la pandemia mundial COVID-19, en la cual, a no ser de ser trabajos esenciales, se realizaban desde el propio domicilio por lo que vemos como teletrabajo aumenta.

A partir del 2021 se empezó a volver un poco a la normalidad y vemos como descienden las personas que teletrabajan la mitad del tiempo, pero aun así es muy superior en comparación con el año 2019. Por otro lado, podemos ver como los que teletrabajan ocasionalmente siguen aumentando.

Con esto, nos damos cuenta de que el teletrabajo ha tenido mucha importancia durante la época de la pandemia, esta nueva forma de trabajo ha venido para quedarse, ya que aporta muchos beneficios y realmente el trabajo presencial en la empresa físicamente no es tan importante como pensábamos ya que la productividad de los diferentes sectores no se está viendo afectada por el teletrabajo, siguen manteniendo el nivel de productividad estimado.

(La evolución del teletrabajo en España en gráficos, 2022)<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>

*La evolución del teletrabajo en España en gráficos.* (25 de Marzo de 2022). Obtenido de La evolución del teletrabajo en España en gráficos : <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

En resumen, de las características del teletrabajo presento la siguiente tabla:

Cuadro 1: Características

TRABAJO TRADICIONAL	TELETRABAJO
<p>Horarios rígidos</p> 	<p>Horarios flexibles adaptados a las necesidades del cargo y los resultados</p> 
<p>Trabajo que se realiza únicamente en el lugar de trabajo</p> 	<p>Trabajo que se realiza desde cualquier lugar</p> 
<p>Uso de ordenadores solo en la oficina o en el lugar de trabajo</p> 	<p>Uso de las nuevas tecnologías en cualquier lugar</p> 
<p>Sistemas de vigilancia y control físicos de entrada y salida</p> 	<p>Libertad a la hora de realizar el trabajo y la evaluación será por los resultados obtenidos</p> 
<p>Reuniones laborales en el lugar de trabajo</p> 	<p>Reuniones a través de videoconferencias</p> 

El teletrabajo presenta grandes ventajas tanto para los trabajadores como para las empresas, pero también tiene sus desventajas que estas tienen que intentar contrarrestarse con planes de acción para lograr que no se generen riesgos a los trabajadores.

- Como hemos dicho anteriormente, en el caso del teletrabajo, es un trabajo que se realiza fuera del lugar donde está situada la empresa para la que se trabaja, es decir, se puede realizar en el propio domicilio o en el lugar en que lo desee.
- El uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación son muy importantes para la realización de las actividades.
- Mayor gestión del tiempo del trabajador ya que no se tiene que desplazarse al lugar de trabajo, de esta forma se ahorra mucho tiempo el cual se puede aprovechar para satisfacer otro tipo de necesidades, como el ocio.
- Aumento de la concentración, relajación y seguridad a la hora de llevar a cabo la actividad laboral, ya que al final estamos trabajando en un entorno que conocemos y en el que nos sentimos cómodos y relajados para realizar las tareas.
- Ahorro económico en muchos aspectos como en las comidas, los desplazamientos, el transporte... con esto se consigue reducir el estrés ya que no hay que sufrir los atascos de tráfico, las aglomeraciones de personas en los transportes públicos lo que da lugar a correr el riesgo de llegar tarde al trabajo y nos produce estrés.
- El trabajador al trabajar en su lugar de residencia puede distribuir los tiempos de trabajo según le convenga, esa sensación de poder organizarte tú mismo libremente y poder realizar las tareas distribuyéndolas como tú quieras da lugar a una satisfacción de las necesidades y un mayor fomento de la conciliación laboral ya que podemos tener tiempo para realizar tareas como llevar y recoger a los niños a la guardería o al colegio, hacer actividades con la pareja, con familiares... todo esto aumenta el rendimiento y la motivación del trabajador.
- Posibilidad de introducir nuevos talentos en la empresa gracias a que antes al ser necesario el trabajo presencial en la empresa suponía una dificultad contratar a gente de otros países con un buen currículum y unas buenas aptitudes que encajen bien con las cualidades del puesto de trabajo que necesitamos cubrir y gracias al teletrabajo esa persona desde su lugar de residencia independientemente del país o ciudad en el que este puede realizar el trabajo de forma correcta y cumpliendo con los objetivos de dicho puesto de trabajo.
- Posibilidad de contratar a personas profesionales que tengan una discapacidad, pero sean capaces de realizar las actividades laborales normales en su propio domicilio con lo que se favorece la reinserción de todos en el mundo laboral.

- También podemos dar oportunidad a que se incorporen al mercado laboral a aquellas personas que son parados de larga duración y mayores de 45 años que pueden colaborar en las empresas a la hora de realizar tareas en las que tengan experiencia y esto puede llegar a aumentar la productividad de la empresa.
- La flexibilidad que ofrecen estas nuevas formas de trabajo hace posible que no existan los horarios fijos, las jornadas de trabajo estrictas, las reuniones en la sede de la empresa lo que facilita la auto organización del tiempo, la independencia, y así organizar mejor el tiempo de trabajo para poder realizar actividades familiares y sociales ya que se va a tener más tiempo.
- Motivación del trabajador que da lugar a la autorrealización personal.
- Al tener más tiempo, el trabajador logra mejorar su calidad de vida.

En segundo lugar, vamos a hablar de las desventajas:

- Al realizar el trabajo en casa o en otros lugares que no son los de la oficina de la empresa, resulta muy difícil separar el tiempo de trabajo y el tiempo para la familia, para el ocio, para las salidas.
- El aislamiento social, debemos tener en cuenta que el hecho de ir a trabajar nos proporciona relacionarnos con los compañeros de trabajo, el hecho de estar en casa sin tener esa relación puede causarnos un aislamiento social.
- Es difícil supervisar el trabajo si este se está realizando desde otro sitio que no es la empresa.
- Estas nuevas formas de trabajo no son aplicables a todos los trabajos, ya que hay algunos que es inviable realizarlos de esta forma ya que se precisa la presencialidad para desarrollar las actividades.

(Tipos de teletrabajo: Características, ventajas y desventajas., 2021)<sup>15</sup>

(Perdomo Hernández, s.f.)<sup>16</sup>

---

15

*Tipos de teletrabajo: Características, ventajas y desventajas.* (Agosto de 2021). Obtenido de Tipos de teletrabajo: Características, ventajas y desventajas.: <https://willistowerswatsonupdate.es/talento-y-retribucion/tipos-de-teletrabajo-ventajas-y-desventajas/>

16

Perdomo Hernández, M. (s.f.). *Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo.* Obtenido de Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo.: <https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681/3200>

## 5.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Las principales ventajas de estas nuevas formas de trabajo de las que hemos hablado anteriormente son:

- La mayor parte de los trabajadores trabaja a una jornada a tiempo parcial. Únicamente cuando es necesario acude a la oficina, por lo que ya casi nadie tiene un lugar de trabajo fijo necesitándose menores espacios de trabajo. Las estadísticas demuestran que la relación lugar de trabajo con el número de empleados está entre el 30% y el 80% aproximadamente, esto quiere decir que se necesita un 20% menos de metros cuadrados tras implementar estas nuevas formas de trabajo. Esto quiere decir que los costos de adecuación, iluminación, climatización, seguridad, mantenimiento, aparcamiento y gastos similares van a disminuir considerablemente. Los costos de la oficina caen en un tercio.
- Se siente más placer en el trabajo porque nos ofrece mucha más libertad y responsabilidad personal. Esto implica una mayor motivación y un menor absentismo por enfermedad.
- Con lo mencionado anteriormente obtenemos como resultado que la productividad aumenta en gran medida, más de un 25%.
- Los costos y los tiempos de viaje están disminuyendo considerablemente ya que las personas solo van al lugar del trabajo en el caso de que así se haya acordado. Esto también es una ventaja para la sociedad ya que al haber menos tráfico habrá menos contaminación por lo que puede haber ciudades más sostenibles y con mejores condiciones para vivir.
- Estas nuevas formas de trabajo se hacen muy atractivas para las personas por lo que es mucho más fácil para las empresas reclutar y retener al personal.
- Las estructuras jerárquicas han cambiado notablemente, esto es muy bueno para las nuevas generaciones ya que ahora se valora más la libertad, la confianza y la responsabilidad.
- El trabajo presencial en las empresas favorece el poder tener relaciones con las personas.

Los principales inconvenientes de estas nuevas formas de trabajo de las que hemos hablado anteriormente son:

- No todos pueden ser partícipes de las nuevas formas de trabajo, las primeras estimaciones que se hicieron cuando se empezaron a utilizar estas formas de trabajo muestran que entorno el 35% de los empleados no están capacitados para introducirse en el nuevo mundo del trabajo, esto es debido a que su puesto de trabajo no lo permite. Este tipo de trabajadores se conocen como “trabajadores del conocimiento” Los trabajos de este tipo son:

1. Las enfermeras
2. Los conductores
3. El personal del mostrador
4. El personal de la tienda
5. Los capacitadores de habilidades
6. Los médicos en general

Como bien sabemos estos trabajos son realmente esenciales y no se pueden realizar ni a distancia ni con un horario flexible ya que se necesita la presencialidad al 100%.

Estas nuevas formas de trabajo implican que uno mismo se tenga que planificar el trabajo lo que da lugar a una mayor capacidad de implementación, un contenido de las tareas mucho más extenso. Se debe tener más independencia y responsabilidad para cumplir con los objetivos de la empresa. Una nueva forma de organizarte, entregando las tareas a tiempo en el plazo que corresponda para no perjudicar a la productividad de las empresas.

- Las inversiones que se realizan en las infraestructuras de las empresas (nueva oficina, teléfono, móvil, portátiles, equipamiento del lugar del trabajo en el domicilio del trabajador) son sustanciales.
- Desaparecen las estructuras jerárquicas actuales y esto influye tanto en los jefes como en los empleados. Ahora el trabajo se realiza fuera de la visión del jefe pasando a dar más confianza en los trabajadores.
- Con las nuevas formas de trabajo se necesita un nuevo sistema de evaluación que sea completamente diferente; el sistema se debe basar en los resultados que se obtienen por las actividades realizadas en las jornadas de trabajo. Ahora no se controla por su presencia, sino por el desempeño que se realiza. Todo esto conlleva un gran cambio cultural, es algo reciente y hay poca formación en estos aspectos por lo que muchas veces este cambio fracasa lo que da lugar a que la productividad se vea afectada y disminuya.

Cuadro 2: Ventajas e inconvenientes

VENTAJAS	INCONVENIENTES
Menos gastos en iluminación, mobiliario, mantenimientos.	Más costes de teléfono y consumo de megabytes.
Menos traslados internos de empleados.	Gastos en portátiles y equipamientos tecnológicos.
Menos plazas de aparcamiento, menos costes y tiempo de viaje. Sociedad más sostenible.	No todos quieren estas nuevas formas de trabajo.
Más satisfacción en el trabajo. Más atracción de nuevos talentos.	Más costes de seguridad digital.
Más libertad personal. Condiciones laborales más flexibles.	Más trabajo en asegurar la información adecuada en el lugar adecuado.
Más responsabilidad. Menos bajas laborales y bajas voluntarias. Menos empleados menos productivos.	No siempre son bien aceptados los nuevos cambios por los trabajadores.
Más valorar por resultados, mayor productividad, más eficiente.	Riesgos psicosociales

(Las nuevas formas de trabajo: Ventajas y desventajas, 2016)<sup>17</sup>

En el caso de España hay poca jurisprudencia sobre esto, el ET regula la posibilidad del teletrabajo antes de la pandemia, pero apenas hay jurisprudencia respecto a la regulación de los accidentes laborales y el teletrabajo.

También hay que tener en cuenta que el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre que se centra en el trabajo a distancia, considera únicamente como lugar de trabajo aquel lugar donde se realicen las actividades laborales y no toda la vivienda.

Para evaluar los riesgos lo que se debe hacer es comunicar a la empresa cual va a ser la zona de trabajo y los datos posibles de cómo es ese lugar, es recomendable autorizar la visita de un profesional en la materia preventiva.

<sup>17</sup>

*Las nuevas formas de trabajo: Ventajas y desventajas.* (18 de Marzo de 2016). Obtenido de Las nuevas formas de trabajo: Ventajas y desventajas:  
<https://www.bankinter.com/blog/empresas/nuevas-formas-trabajo>

(Nuñez A. , Accidente laboral , 2021)<sup>18</sup>

Aportamos noticia donde se recoge que el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco califica como accidente laboral el infarto que sufrió un trabajador comercial cuando estaba comenzando su jornada laborar desde su domicilio.

Esther Ibarra, abogada que ha conseguido el fallo dice que “el accidente que sufra un empleado mientras teletrabaja se presumirá accidente laboral”.

La Ley General de la Seguridad Social define accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena por lo que se presumirá, salvo prueba en contrario, que son consecutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo”.

La abogada anteriormente mencionada apunto lo siguiente “Presentamos el certificado de defunción, las llamadas telefónicas al SAMUR en horario de trabajo y el informe médico particular. El trabajador había estado de baja unos días antes y a los pocos días de incorporarse, sufrió el infarto”.

El fallo recoge que donde residía este trabajador no había oficina física y su principal función era realizar visitas, pero también tenía que hacer tareas administrativas las cuales tenía que hacer desde su domicilio, por lo que si se considera accidente laboral.

Un caso parecido en Murcia el TSJ dictamino que el infarto de un trabajador no se considera accidente laboral en el caso de que esto sucediese fuera de la jornada de trabajo.

(Abogacía Española, 2021)<sup>19</sup>

---

18

Nuñez, A. (10 de Diciembre de 2021). *Accidente laboral* . Obtenido de Accidente laboral:  
<https://www.businessinsider.es/cae-casa-antes-teletrabajar-sentencian-accidente-laboral-978555>

19

*Abogacía Española*. (Abril de 2021). Obtenido de Abogacía Española:  
<https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/una-sentencia-reconoce-como-accidente-laboral-la-muerte-por-infarto-de-un-teletrabajador/>

## 5.1.- RIESGOS PSICOSOCIALES

Los cambios tecnológicos se caracterizan por el desarrollo de las nuevas formas de trabajo que derivan del uso mayor de las nuevas tecnologías en los procesos productivos debido al desarrollo de la inteligencia artificial (inteligencia que permite a las máquinas resolver problemas de una forma eficiente) y de la automatización (aplicación de máquinas o procedimientos automáticos) y también por las nuevas formas de empleo que se llevan a cabo mayoritariamente a través de las plataformas digitales.

Susana Paro define las plataformas virtuales como “una propuesta flexible, individualizada e interactiva, con el uso y combinación de diversos materiales, formatos y soportes de fácil e inmediata actualización”.

Los estudios sobre las transformaciones tecnológicas y el trabajo del futuro están empezando a tener en cuenta el impacto de esto en la salud y seguridad en el trabajo.

La EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo) se está ocupando del esto y en el año 2018 publicó un informe sobre los efectos de la digitalización en la seguridad y salud en el trabajo para el año 2025.

La Resolución del Parlamento Europeo del 15 de junio de 2017 hace referencia a la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores en los servicios colaborativos e “insta a los Estados miembros y a la Comisión a que, en sus respectivos ámbitos de competencia, garanticen condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social para todos los trabajadores de la economía colaborativa” por lo que también se refiere al ámbito de la seguridad y salud laboral.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), recoge una serie de obligaciones que el empresario tiene que cumplir y garantizar para la seguridad y salud en el trabajo de sus trabajadores.

El Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Teletrabajo (INSSBT), define el riesgo psicosocial como “aquellas condiciones que se encuentran presenten en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud ya sea física, psíquica o social del trabajador como al desarrollo del trabajo.

La incidencia de los riesgos psicosociales va a depender del trabajo que se vaya a realizar.

El riesgo psicosocial más común en el ámbito de las plataformas digitales es el estrés laboral, se experimenta “cuando las demandas del entorno de trabajo superan la capacidad de los trabajadores de lidiar con ellas” según la EU-OSHA.

El estrés se manifiesta como una tensión física y psicológica que viene del desequilibrio provocado entre el aumento de las exigencias en un determinado ambiente de trabajo y la capacidad que tiene el trabajador para hacer frente de manera adecuada.

Con la utilización de las TIC aparece un concepto que se le denomina *tecnoestrés*: un tipo de estrés laboral que proviene de un proceso psicológico negativo, determinado por el desajuste que existe entre las exigencias del uso presente y/o futuro de las TIC y los recursos disponibles relacionados con sus principales características.

Los riesgos psicosociales, organizacionales y ergonómicos son los que mayor impacto van a tener en las nuevas formas de trabajar y esto viene dado por los cambios en las condiciones de trabajo, los exigentes ritmos de trabajo, las nuevas formas de contratación... sumado a la ciberseguridad, el tecnoestrés, la tecnofobia y la tecno adicción que se consideran los nuevos riesgos que están vinculados a la implantación de las nuevas tecnologías.

(Murcia J. , Nuevas formas de trabajo y nuevos riesgos laborales, 2020)<sup>20</sup>

El estrés puede dar lugar al burnout o síndrome del trabajador quemado.

Atender a los temas de oficina y los del hogar de forma conjunta ha desembocado en una espiral de enfermedades en la que podemos como por ej. el síndrome del burnout o síndrome de desgaste profesional.

Herbert Freudenberger fue un psicólogo estadounidense fue uno de los primeros en describir los síntomas del agotamiento profesional y llevar a cabo un amplio estudio sobre el burnout.

Freudenberger define el burnout como “la sensación de fracaso junto con una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”.

Maslach lo define como “una respuesta al estrés laboral crónico conformado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional”.

---

20

Murcia, J. (17 de Noviembre de 2020). *Nuevas formas de trabajo y nuevos riesgos laborales*.

Obtenido de Nuevas formas de trabajo y nuevos riesgos laborales:

<https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/319120-Nuevas-forma-de-trabajo-y-nuevos-riesgos-laborales.html>

Esta enfermedad está reconocida por la OMS (Organización Mundial de la Salud) y la define como “un síndrome resultante del estrés crónico del trabajo que no ha sido gestionado con éxito”.

Las causas de este síndrome son:

- Soportar altos niveles de estrés.
- Carga de trabajo excesiva.
- Poca autonomía.
- Malas relaciones en el trabajo y ausencia de apoyo.
- Falta de formación en las nuevas tecnologías y en las nuevas formas de trabajo lo que complica el desempeño de las tareas.

La OMS estableció en 2019 como principales síntomas de esta enfermedad:

- Incremento en el agotamiento o debilidad.
- Aumento del aislamiento en el trabajo.
- Estado de tristeza y negatividad, baja autoestima.
- Poca realización personal.
- Absentismo laboral.

Realmente fue el año 2022 en el que se empezó a diagnosticar como enfermedad debido a que tras la pandemia de COVID-19 los casos de síndrome de burnout aumentaron.

Para intentar frenar estos riesgos se intenta buscar una serie de estrategias que ayuden a eliminar, reducir o prevenir dichos riesgos. Por ejemplo, el fortalecimiento en las empresas de un tipo de liderazgo efectivo que tenga como objetivos ayudar y apoyar a los trabajadores en los distintos procesos de integración de las nuevas tecnologías. Formar a los trabajadores, fomentar la comunicación y las relaciones interpersonales.

En algunas ocasiones la implantación de estas nuevas formas de trabajo basadas principalmente en las tecnologías ayuda a:

- Disminución de las tareas repetitivas y peligrosas ya que lo van a realizar robots.
- Reducción de los incidentes como consecuencia de los mantenimientos predictivos de los equipos de trabajo.
- Mayor protección personal gracias a los dispositivos de protección inteligentes conocidos como “Smart EPI (Equipos de protección individual)” que son capaces de saber cuándo hay una situación de riesgos y emitir una alerta para poder solucionarlo.  
(Fernández Martínez, Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales, 2020)<sup>21</sup>

## 6.- EVOLUCION DE LA LEGISLACION LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA

La implantación de "estas nuevas formas de trabajo a distancia en España" ha sido muy elevada; las empresas y los trabajadores han tenido que adaptarse a las nuevas formas de trabajo ante la llegada de la pandemia mundial del Covid-19.

El Gobierno trató de dar respuesta a diversos aspectos de la Ley del Teletrabajo con una legislación transversal e integral para el trabajo a distancia.

El artículo 5 del Real Decreto 8/2020 establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas relacionadas con el empleo. Posterior a esto, en el BOE, se publicó la Ley de Trabajo a distancia que predomina la disposición final con el proceso de la regulación del teletrabajo.

El 11 de julio de 2021 entro en vigor la Ley del Trabajo a Distancia. Lo más novedoso fueron las sanciones para aquellas empresas que no cumplieran con la obligación de firmar un acuerdo de teletrabajo adaptado a la Ley.

Después de una temporada larga de contagios muy elevados, se consiguió bajar los contagios y, poco a poco las empresas fueron incorporando a sus trabajadores de forma presencial. Otras empresas han decidido optar por un modelo híbrido (es una forma de trabajo que combina el trabajo en remoto y el trabajo presencial).

Esta ley se aplica a los trabajadores que de forma voluntaria prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena.

Según la Ley mencionada anteriormente, se considera trabajo a distancia regular todo aquel que se preste en un periodo de tres meses, una jornada de trabajo de mínimo un 30%, lo que equivale a un día y medio en una jornada habitual de 5 días a la semana.

A modo de resumen la definición de teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial según los define esta ley:

- Teletrabajo: "aquel que se realiza mediante el uso exclusivo o prevalente de los medios y los sistemas telemáticos, informáticos y de telecomunicación".
- Trabajo a distancia: "aquel que se presta en el domicilio de la persona que trabaja o en el lugar libremente elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella, de modo no ocasional".
- Trabajo presencial: "aquel que se presta en el lugar de trabajo que impone la empresa"

---

<sup>21</sup>Fernández Martínez, S. (Marzo de 2020). *Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales*. Obtenido de Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales: <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/373350/471451>

En esta ley se establece que el acuerdo del trabajo a distancia debe contener un mínimo de detalles como, por ejemplo:

1. El horario de trabajo.
2. El porcentaje entre el trabajo presencial y el que se realiza a distancia.
3. Los gastos y la forma de compensación.
4. Los medios y los equipos que son necesarios para el desarrollo de las funciones que debe realizar el trabajador.
5. El lugar del trabajo a distancia y presencial.
6. La duración del acuerdo.
7. En el caso de la empresa deben mencionar cual será el medio establecido para el control de los trabajadores en el caso del trabajo a distancia.

Este Real Decreto de Teletrabajo establece las garantías de la realización de un 50% como mínimo de manera presencial para aquellos contratos que sean de prácticas, formativos y de aprendizaje.

Las medidas que se deben garantizar son:

- Conciliación y corresponsabilidad.
- Derechos sociolaborales de los trabajadores contra el acoso sexual, la discriminación o el acoso laboral.
- Que no se puedan modificar condiciones de algunos temas como los relativos a la retribución, al tiempo efectivo de trabajo, e promoción y formación profesional.

La empresa debe proporcionar los medios que necesitan los trabajadores para realizar la actividad laboral y también compensar los gastos tanto directos como indirectos que ocasione el trabajo a distancia.

En esta ley se especifica que “la parte proporcional de los gastos de uso y consumo en que incurriera la persona trabajadora o de cualquiera otro que pudiera tener como consecuencia el trabajo”.

Para establecer estos mecanismos de compensación que garanticen la compensación total de los gastos se acude a la negociación o convenio colectivos.

Respecto de si el teletrabajo es obligatorio, el artículo 5 recoge que “ el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del ET, que se refiere a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva”. También señala que “la negativa de la persona trabajadora a realizar el trabajo a distancia no será causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo”.

Por último, este artículo dice que “la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora”.

En el artículo 6 se recoge las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia, que tendrá que realizarse por escrito.

Los trabajadores a distancia tienen una serie de derechos que vienen recogidos en los artículos del 9 al 19 y estos derechos son:

- Derecho a la formación, garantizando el acceso a la igualdad de condiciones y la formación necesaria para teletrabajar.
- Derecho a la promoción profesional, informar por escrito de las oportunidades que existan.
- Derecho al abono y a la compensación de gastos tanto directos relacionados con los equipos que estén vinculados a la actividad laboral.
- Derechos al horario flexible en los términos del acuerdo, pero siempre respetando la normativa de trabajo y descanso con los límites que se hayan establecido en el acuerdo.
- Derecho al registro horario adecuado que deberá incluir el inicio y fin de la jornada, los tramos de la actividad, el tiempo de activación de equipos y el tiempo de preparación de las tareas y entrega.
- Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, evaluación deberá tener en cuenta las características del puesto de trabajo, incluyendo los tiempos de disponibilidad, descansos, desconexiones. La empresa debe informarse sobre ello para poder prevenirlo.
- Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia, acceso a la comunicación con los representantes de los trabajadores y a las actividades que organicen.
- Derechos a la intimidad y a la protección de datos, el uso de los medios telemáticos debe respetar los derechos del trabajador. La empresa no puede obligar a los trabajadores a instalar programas en dispositivos que sean propiedad del trabajador.
- Derecho a la desconexión fuera del horario de trabajo, limitando el uso de los medios y la duración máxima de la jornada.

Se establecen una serie de sanciones en el caso de incumplir la normativa del Teletrabajo o Ley del Trabajo a Distancia.

Las infracciones se dividen en:

- Infracciones leves: oscilan entre 70 a 750 euros dependiendo del grado de la infracción.
- Infracciones graves: oscilan entre los 750 euros a los 225.018 euros en función del grado de la infracción.

Por ejemplo, el contrato debe formalizarse por escrito y el acuerdo de trabajo a distancia debe formalizarse como indica la normativa y en el caso de no hacer así ninguna de las dos cosas se considera una infracción grave.

La ley aumenta el precio de las sanciones que vienen fijadas en el artículo 40 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

(Ley del trabajo a distancia, 2021)<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup>

BOE. (9 de Julio de 2021). *LEY 10/2021 DEL TRABAJO A DISTANCIA*. Obtenido de LEY 10/2021 DEL TRABAJO A DISTANCIA: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

## 7.- CONCLUSIONES FINALES

El trabajo ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, como causa de ello, el concepto de trabajo se ha ido adaptando a los nuevos cambios que la sociedad le va marcando.

Con la implantación de las nuevas tecnologías y los grandes avances que se han ido produciendo, la visión del trabajo de cómo era antes a como es ahora es totalmente diferente. Tras la pandemia del Covid-19 se han implantado estas nuevas formas de trabajo, y hemos visto como han ido funcionando y dando su fruto poco a poco por lo que estos nuevos puestos de trabajo han venido para quedarse.

Hemos visto como han cambiado las formas de trabajo y ya no solo eso, sino que el perfil de los trabajadores también ha cambiado, ya que ahora se basan en otras características que se asemejen más a estos nuevos puestos de trabajo para poder cumplir los objetivos de las empresas.

Hemos analizado las nuevas formas de trabajo y cuáles son las ventajas y los inconvenientes de cada uno de ellos, a simple vista las nuevas formas de trabajo son bastante atractivas, pero también hay que tener en cuenta los inconvenientes o los problemas que pueden causar estas.

Con este trabajo he aprendido mucho y me he dado cuenta de que se producen cambios constantes tanto en los trabajos, como en los trabajadores como en la legislación y por ello es imprescindible estar muy informado de lo que va ocurriendo día a día para poder entender y amoldarse a estas nuevas formas que en un futuro permanecerán y seguirán siendo cambiantes.

## 8.- BIBLIOGRAFIA

- *¿Qué es trabajar como freelancer y cómo funciona?* (Octubre de 2019). Obtenido de *¿Qué es trabajar como freelancer y cómo funciona?*: <https://n26.com/es-es/blog/que-es-ser-freelance>
- *¿Qué es un trabajo flexible? La Flexibilidad laboral.* (2021). Obtenido de *¿Qué es un trabajo flexible? La Flexibilidad laboral*: <https://www.workmeter.com/blog/que-es-la-flexibilidad-laboral/>
- *Abogacía Española.* (Abril de 2021). Obtenido de *Abogacía Española*: <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/una-sentencia-reconoce-como-accidente-laboral-la-muerte-por-infarto-de-un-teletrabajador/>
- Arévalo, S. (Junio de 2020). *El trabajo flexible, el trabajo del futuro.* . Obtenido de *El trabajo flexible, el trabajo del futuro.* : <https://www.reporteroindustrial.com/temas/El-trabajo-flexible,-el-trabajo-del-futuro+134800>
- BOE. (9 de Julio de 2021). *LEY 10/2021 DEL TRABAJO A DISTANCIA.* Obtenido de *LEY 10/2021 DEL TRABAJO A DISTANCIA*: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>
- Cabrera Pérez, A. E. (Julio de 2020). *El trabajo: Pasado, Presente y Futuro.* Obtenido de *El trabajo: Pasado, Presente y Futuro*.: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24772/El%20Trabajo%20Pasado%2C%20presente%20y%20futuro..pdf?sequence=1>
- De Tena, R. (Mayo de 2019). *Así será el perfil del trabajador del futuro.* . Obtenido de *Así será el perfil del trabajador del futuro.* : <https://www.holded.com/es/blog/asi-sera-el-perfil-del-trabajador-del-futuro>
- *El nuevo perfil del trabajador del futuro.* (s.f.). Obtenido de *El nuevo perfil del trabajador del futuro*.: [www.esneca.com/blog/inteligencia-social-descripcion/](http://www.esneca.com/blog/inteligencia-social-descripcion/)
- *El nuevo perfil del trabajador: con iniciativa, formación y digital.* (Abril de 2022). Obtenido de *El nuevo perfil del trabajador: con iniciativa, formación y digital*.: <https://cierredeventas.es/soft-skills/recursos-humanos/nuevo-perfil-trabajador-digital/>
- Estado, B. O. (10 de Julio de 2021). *Ley del trabajo a distancia.* Obtenido de *Ley del trabajo a distancia*: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472#:~:text=Se%20entender%C3%A1%20que%20es%20regular,duraci%C3%B3n%20del%20contrato%20de%20trabajo.>

- Fernández Martínez, S. (Marzo de 2020). *Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales*. Obtenido de Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales: <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/373350/471451>
- Gómez, J. (Abril de 2018). *Puestos de trabajo compartidos: Una alternativa para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional*. Obtenido de Puestos de trabajo compartidos: Una alternativa para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional.: <https://www.cerem.es/blog/puestos-de-trabajo-compartidos-una-alternativa-para-facilitar-la-conciliacion-de-la-vida-personal-y-profesional#:~:text=El%20puesto%20de%20trabajo%20compartido,persona%2C%20as%C3%AD%20como%20la%20retribuci%C3%B3n.>
- Javier. (2020). *Nuevas formas de trabajo y nuevos riesgos laborales*. Obtenido de Nuevas formas de trabajo y nuevos riesgos laborales: <https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/319120-Nuevas-forma-de-trabajo-y-nuevos-riesgos-laborales.html>
- *La evolución del teletrabajo en España en gráficos*. (25 de Marzo de 2022). Obtenido de La evolución del teletrabajo en España en gráficos : <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>
- *Las nuevas formas de trabajo: Ventajas y desventajas*. (18 de Marzo de 2016). Obtenido de Las nuevas formas de trabajo: Ventajas y desventajas: <https://www.bankinter.com/blog/empresas/nuevas-formas-trabajo>
- Murcia, J. (17 de Noviembre de 2020). *Nuevas formas de trabajo y nuevos riesgos laborales*. Obtenido de Nuevas formas de trabajo y nuevos riesgos laborales: <https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/319120-Nuevas-forma-de-trabajo-y-nuevos-riesgos-laborales.html>
- *Nuevas formas de trabajo en la actualidad*. (2021). Obtenido de Nuevas formas de trabajo en la actualidad. : <https://wearecloudworks.com/cloudmag/nuevas-formas-de-trabajo-en-la-actualidad-descubrelas-todas/>
- Nuñez, A. (10 de Diciembre de 2021). *Accidente laboral*. Obtenido de Accidente laboral: <https://www.businessinsider.es/cae-casa-antes-teletrabajar-sentencian-accidente-laboral-978555>
- Perdomo Hernández, M. (s.f.). *Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo*. Obtenido de Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo.: <https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681/3200>

- *Qué es un freelancer y cómo trabaja.* (2022). Obtenido de Qué es un freelancer y cómo trabaja: <https://www.soyfreelancer.com/blog/emprededurismo/que-es-un-freelancer/>
- *Tipos de teletrabajo: Características, ventajas y desventajas.* (Agosto de 2021). Obtenido de Tipos de teletrabajo: Características, ventajas y desventajas.: <https://willistowerswatsonupdate.es/talento-y-retribucion/tipos-de-teletrabajo-ventajas-y-desventajas/>
- *Trabajo colaborativo y cooperativo: diferencias y beneficios.* . (s.f.). Obtenido de Trabajo colaborativo y cooperativo: diferencias y beneficios.: <https://dkvintegralia.org/blog/trabajo-colaborativo-y-cooperativo-diferencias-y-beneficios/>
- *Ventajas y desventajas del trabajo cooperativo.* (Enero de 2021). Obtenido de Ventajas y desventajas del trabajo cooperativo: <https://www.flycowork.com/coworking/ventajas-y-desventajas-del-trabajo-cooperativo/>
- *Ventajas y desventajas del trabajo cooperativo.* . (Enero de 2021). Obtenido de Ventajas y desventajas del trabajo cooperativo.: <https://www.flycowork.com/coworking/ventajas-y-desventajas-del-trabajo-cooperativo/>