

TEMA 1. Economía Colaborativa (SHE) y Nuevas Formas de Empleo (NFE)



CO¹
LABOURative
LAB



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

INDICE

Introducción	2
Conceptos y tipos de Economía Colaborativa y Nuevas Formas de Empleo	5
<i>Conceptos, tendencias y tipos de Economía Colaborativa</i>	5
<i>Plataformas</i>	9
Conceptos, tendencias y tipos de nuevas formas de empleo (NFE)	12
<i>Empleado Compartido (Employee Sharing)</i>	14
<i>Trabajo Compartido</i>	15
<i>Trabajo por “Cupones” (Voucher-Based Work)</i>	16
<i>Gestión Interina (Interim Management)</i>	16
<i>Trabajo Casual (Casual Work)</i>	17
<i>Trabajo móvil basado en las TIC (ICT-Based Mobile Work)</i>	18
<i>Trabajo de Portfolio (Portfolio Work)</i>	19
<i>Trabajo Colaborativo</i>	20
<i>Relación entre Economía Colaborativa y Nuevas Formas de Empleo</i>	22
Introducción a las Plataformas Digitales de Economía Colaborativa y Nuevas Formas de Empleo	23
<i>Importancia de las Plataformas Digitales para la Economía Colaborativa y Nuevas Formas de Empleo</i>	
Oportunidades para personas desempleadas; barreras y facilitadores	24
<i>Barreras para la Economía Colaborativa</i>	24
<i>Barreras para Nuevas Formas de Empleo</i>	27
<i>Facilitadores de la Economía colaborativa</i>	27
<i>Facilitadores de las Nuevas Formas de Empleo</i>	28
Casos de Estudio	29
Videos	34
Lecturas complementarias	35



Introducción

¿De qué trata este tema?

Este primer tema tiene como objetivo proporcionar una visión general de los conceptos de Economía Colaborativa y las Nuevas Formas de Empleo. En la primera sección, tratamos la “Platform Economy”, o más precisamente el trabajo remunerado a través de plataformas online. El trabajo en las plataformas online se desarrolla en torno a las tecnologías de la información y la comunicación (sobre todo Internet) que facilitan la interrelación entre la oferta y la demanda.

La segunda sección cubre las nuevas formas de empleo que surgieron desde principios de 2000. El término general de nuevas formas de empleo incluye un número de formas de empleo que alteran las concepciones tradicionales de empleo, especialmente la noción de empleo a tiempo completo y se centran en la flexibilidad y el cambio social. Especialmente después de la crisis económica de 2008, las nuevas formas de empleo cobraron un nuevo impulso.

¿Por qué este tema es interesante?

El tema ofrece una primera visión general sobre la economía colaborativa y sobre las nuevas formas de empleo. Proporciona una comprensión básica de los desarrollos contemporáneos en el campo del trabajo y el empleo, con énfasis en las formas de empleo flexibles y el autoempleo. Los entornos económicos competitivos y duros con proyecciones de empleo difíciles pueden requerir estructuras de empleo nuevas o diferentes. Las nuevas formas de empleo y la economía colaborativa pueden ofrecer posibilidades para que los jóvenes, los desempleados o los trabajadores a tiempo parcial accedan al mercado laboral. Las formas flexibles de iniciativa empresarial y empleo pueden aumentar la participación en el mercado de trabajo. Una mejor asignación de recursos también promete una mayor eficiencia.



¿Qué va a aprender aquí?

En este tema, el alumno aprenderá los conceptos básicos de economía colaborativa, trabajo en plataformas online y nuevas formas de empleo. También aprenderá sobre los principales factores y barreras de la “Platform Economy”.

El alumno aprenderá a ver qué nuevos desarrollos afectan la forma en que trabajamos y cómo funcionan y comenzará a explorar qué alternativas podrían ser mejores para él.

Valor añadido para

- **Personas Desempleadas**

Lograrán entender los modelos actuales en el ámbito del trabajo y el empleo, especialmente en lo que respecta a las plataformas online de economía colaborativa, lo que le permitirá comprender nuevas formas de empleo en diferentes áreas. Si considera abordar la “Platform Economy”, aprenderá sobre los riesgos y beneficios potenciales en el capítulo sobre factores y barreras.

- **Empresarios y Emprendedores**

Aprenda sobre plataformas online de economía colaborativa y las nuevas formas de empleo. Aquellos relativos al autoempleo pueden ser especialmente interesantes. Podrá aprender a hacer uso también de las nuevas formas de empleo o de la “Platform Economy” en su empresa actual, subcontratando trabajadores a través de plataformas o compartiendo empleados con otras compañías, cuando la legislación laboral nacional lo permite.

- **Personal de Recursos Humanos**

Pueden resultar especialmente interesantes los capítulos sobre Nuevas formas de Empleo. Puede conocer las formas actuales de asignar personal de manera más eficaz, por ejemplo, en cooperación con otras empresas (intercambio de empleados), utilizando las TIC (trabajo móvil basado en TIC) o subcontratando expertos para pequeñas tareas.



¿Qué va a poder hacer después de trabajar en este tema?

Participar en plataformas online de economía colaborativa y/o implementar nuevas formas de empleo



Conceptos y tipos de Economía Colaborativa y Nuevas Formas de Empleo

Conceptos, tendencias y tipos de Economía Colaborativa

El mundo del trabajo ha sido testigo de rápidos cambios en los últimos años, con nuevas formas de trabajo emergiendo y desafiando la actual organización del trabajo y la forma en que se lleva a cabo el trabajo. La "economía colaborativa" o la "economía compartida" (Sharing Economy, Collaborative Economy o Platform Economy en sus términos en inglés) son sólo algunos términos generales que circulan actualmente en la literatura científica y no científica para describir una nueva forma de organización del trabajo, donde el trabajo o los servicios están siendo mediados por plataformas online. No hay una terminología clara; '*Crowdsourcing*', '*crowdwork*', '*cloudsourcing*', '*co-creación*' y '*prosumption*' son algunos de los términos actualmente en uso para describirlo (Huws, 2016; Huws et al., 2016). Existiendo en muchos sectores diferentes y para diversidad de servicios, bien espacio-dependientes o independientes del espacio, esta forma de intermediación de trabajo, servicios o tareas entre subcontratistas o empleadores y trabajadores o empleados tiene un impacto cada vez mayor en el mundo del trabajo. Las plataformas online que median entre el trabajo y los trabajadores pueden describirse como nuevas formas de intermediarios del mercado laboral. El trabajo gestionado a través de dichas plataformas online puede ser pagado o no pagado y dirigido a consumidores o empresas. En los últimos años, las plataformas online han aumentado en importancia económica y han atraído la atención generalizada de los responsables políticos, los medios y la industria (Comisión Europea, 2016a, 2016b). En el centro de estos desarrollos se encuentran las mejoras continuas de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la disponibilidad generalizada de conexiones de banda ancha y la difusión del uso de teléfonos inteligentes. A través de los efectos integradores de las tecnologías de la información y la comunicación, se facilita la tercerización/subcontratación y la



reubicación de la mano de obra, y para los bienes digitalizables, el espacio de información en Internet se convierte en un nuevo lugar de producción.

Muchas Nuevas Formas de Empleo se incluyen bajo el amplio paraguas de la Economía Colaborativa. Estas nuevas dinámicas de trabajo no sólo afectan a productos digitalizables, como software o productos a diseñar (gráficos, sitios web, videos, etc.), sino que también afectan a los servicios de alojamiento, transporte, entrega de alimentos o artesanía y, en consecuencia, la mediación de mano de obra es dependiente del espacio y no puede realizarse únicamente a través de Internet. Aquí, Internet asume el papel de las agencias de trabajo modernas, conectando clientes y proveedores de servicios y omitiendo a otros intermediarios. Especialmente los servicios de alojamiento, transporte y trabajo doméstico que se ven facilitados por Internet (móvil) se han disparado desde alrededor de 2010 y han contribuido sustancialmente a los ingresos y el comercio. Sin embargo, muchas características de la Economía Colaborativa se superponen con las formas de empleo "tradicionales".

Categorización

Aunque una categorización es difícil, existen algunas características semejantes: **la intermediación a través de Internet, a través de una plataforma online entre empleadores o clientes y empleados o trabajadores** es común a todas las formas de la Platform Economy. Otra línea de diferenciación es relativa a los servicios ofrecidos. Los servicios pueden ser de naturaleza puramente digital o pueden requerir algún lugar para llevarse a cabo. En esta subsección desarrollamos cinco amplios conceptos relativos a la forma de servicios que llevan a cabo los trabajadores:

1. Hay **servicios que son digitales** o pueden digitalizarse fácilmente y, por lo tanto, se pueden realizar en un ordenador, ordenador portátil, tablet, etc. Estos servicios básicamente se pueden realizar en cualquier lugar, lo que significa que las personas no necesitan obligatoriamente una oficina, sino que podrían trabajar desde casa. Los servicios prestados pueden ser muy simples, altamente repetitivos y realizarse en poco tiempo; o pueden ser más complejos, requiriendo conocimientos y habilidades y extendiéndose de horas a días o semanas.

- 
- *Los ejemplos son codificación, trabajo administrativo, ocupaciones creativas como diseño, animación, video, música, etc. u otras tareas que se pueden realizar online. Este sector de la economía colaborativa ya se está desarrollando y existen múltiples opciones de fácil acceso para participar.*

2. La **segunda categoría** de trabajo colaborativo cubre los **servicios que no son digitales** (pero que están mediados a través de plataformas online). Este conjunto de servicios requiere que el trabajo se lleve a cabo en una ubicación específica y no se puede llevar a cabo en otro lugar. Por lo general, dichos servicios requieren algún tipo de equipo de trabajo, como herramientas, automóvil o bicicleta, y también es crucial que la persona que realiza el servicio sea capaz y esté capacitada para llevar a cabo el trabajo, p. él / ella necesita tener una licencia de conducir o está calificado como artesano. Además, las tareas son a corto plazo. Debido a estar vinculado a un lugar, esta forma de trabajo colaborativo es más común en las áreas de metropolitanas, mientras que puede ser difícil ofrecer tales servicios en áreas rurales.

- *Ejemplos son transporte de personas o bienes, artesanía, construcción o servicios domésticos. Este es un sector de rápido crecimiento dentro de la economía colaborativa y especialmente el transporte, la artesanía y los servicios domésticos son relativamente fácilmente accesibles para las personas que desean trabajar por su cuenta en la economía colaborativa.*

3. La siguiente opción en la economía colaborativa para generar ingresos es mediante el **alquiler** de bienes inmuebles como alojamiento, lo que no implica necesariamente trabajo. Por supuesto, el acceso a bienes inmuebles es un requisito, y es algo a lo cual tienen opción pocas personas. Además, funciona principalmente en ciudades grandes o centros turísticos

- 
- *Los ejemplos en esta área recibieron amplia atención en los medios en los últimos años. Las grandes compañías internacionales, como Airbnb o Wimdo, dominan el mercado.*

4. También podemos encontrar no ya servicios, sino **productos físicos se venden en plataformas online**. Estos productos **se pueden producir en cualquier lugar**, no se pueden digitalizar y son de naturaleza física. Los productos se pueden producir en el hogar y se envían al cliente por correo. Esta categoría no es nueva per se y se desarrolló durante la última década, pero transmite la opción de ampliar las bases de clientes y vender productos a largas distancias. El lugar de producción no es muy relevante y podría estar en áreas rurales, donde los costes de mantenimiento son bajos.

- *Los ejemplos son productos hechos a mano o productos con bajas cantidades producidas. Vender productos físicos online puede ser especialmente útil para personas que ya tienen experiencia en la producción y venta de productos y que viven en lugares remotos con poco acceso a una base de clientes suficiente.*

5. Otra forma de cómo las personas pueden involucrarse en la economía colaborativa es a través de **plataformas de intercambio** (podemos llamar a esto la **verdadera economía colaborativa**), esto sin embargo no permitirá generar ingresos, sino que es una forma de minimizar los costes compartiendo una oficina, o un vehículo. Esta alternativa es de poca importancia para el actual **curso de formación**, ya que en sí mismo no proporciona una forma de generar un ingreso, si bien puede verse como modelo para las actuales plataformas colaborativas con fines lucrativos. En el ámbito de este curso de formación, las personas pueden realizar actividades de intercambio sin fines de lucro para trasladarse al lugar de trabajo, compartir las instalaciones de la oficina, acceder al conocimiento o reducir otros costes de la vida diaria. El uso generalizado de las plataformas para compartir se puede encontrar en el transporte (compartir coche, compartir coche / compartir bicicleta, etc.), en el alojamiento (compartir apartamentos o casas), para el espacio



de oficina (espacios de trabajo colaborativo) y para otros servicios (es una categoría muy amplia, es decir, tiempo colaborativo, bancos de tiempo, plataformas de divisas alternativas, financiamiento colaborativo, etc.). Estas formas de organización sin fines de lucro no incluyen ninguna oportunidad para el autoempleo en la economía colaborativa, sino que permiten reducir los costes existentes o el acceso a los conocimientos y servicios que de otro modo serían inaccesibles. Hay pocas posibilidades de trabajar por cuenta propia en esta área, a excepción de la creación de plataformas de economía colaborativa. Las personas no pueden generar ingresos compartiendo estos servicios, pero pueden usar / brindar servicios de manera más eficiente y compartirlos con otros.

Plataformas

A pesar de la gran cantidad de plataformas de crowdsourcing que aparecen en Internet, con sus múltiples características distintivas, se pueden distinguir esencialmente **cuatro** formas diferentes de plataformas de trabajo colaborativo. En primer lugar, existen plataformas basadas en **ofertas** y en **concurso**

1. En las **plataformas basadas en ofertas**, los clientes publican información breve y establecen un marco básico para las tareas, que puede incluir una descripción del trabajo, un precio fijo o por hora, un marco de tiempo, hitos posibles y tal vez algún trabajo de referencia. Los trabajadores por el otro lado pueden postularse para un trabajo respondiendo a la demanda informativa y especificando sus términos, incluyendo aclaraciones en el trabajo, negociaciones sobre el precio y el marco de tiempo y el establecimiento de hitos. Dependiendo del modo en que las partes acuerden, puede haber pagos en hitos específicos, generalmente, sin embargo, una vez que el trabajo está terminado y el cliente está satisfecho, el pago es procesado por los proveedores de la plataforma (liberando el pago por parte del cliente y transmitiendo los archivos finales por parte del *crowdworker*). En función de las plataformas, se aplica un cierto porcentaje del volumen de pedido y/o una tarifa plana por la prestación de sus servicios intermediarios. Algunas plataformas también cobran a los crowdworkers por presentarse a una oferta de trabajo. Las



plataformas destacadas basadas en ofertas son "Upwork", "Freelancer" o "Peopleperhour". Puede encontrar una descripción más detallada en el Tema 2.

2. La segunda forma de plataformas de empleo colaborativo está **basada en concursos**. Los clientes publican una información con un precio fijo. Los *crowdworkers* tienen la oportunidad de presentar productos terminados o casi terminados a un cliente, con la esperanza de ganar el concurso. Los clientes, sin embargo, pueden elegir entre múltiples presentaciones. Para tener una mayor probabilidad de ser seleccionado como ganador, los *crowdworkers* a menudo presentan múltiples versiones. Por lo general, hay diferentes etapas de selección de un producto. Juegan un papel importante las pequeñas listas con trabajadores preseleccionados. Es posible que estos trabajadores reciban retroalimentación y/o sugerencias de mejora, antes de que el cliente tome su decisión final. En algunos casos, los *crowdworkers* en esta lista ya obtienen una compensación financiera. Una vez que se selecciona el diseño ganador, el cliente solo puede esperar que se implementen cambios menores. Después de que se acepta el producto, se le paga al trabajador. Debido a las escasas posibilidades de ganar, las plataformas basadas en concursos no son el modo de trabajo favorito para muchos trabajadores. Las plataformas basadas en concursos son ampliamente utilizadas en campos creativos, como el diseño, la arquitectura o el trabajo de audio/video. Las plataformas son, por ejemplo, "99designs" o "Designcrowd".
3. Además, algunas plataformas tienen **características de tienda**, a menudo para complementar la mediación de trabajo basada en ofertas o concursos, donde los trabajadores en línea pueden ofrecer productos prefabricados a precios fijos. Estos pueden incluir servicios y productos, como productos hechos a mano, diseños gráficos, videos o productos de audio. Otras plataformas se centran exclusivamente en ofrecer paquetes de trabajo listos (por ejemplo, "Fiverr"). Otra característica importante es, independientemente del formato de la plataforma específica, la posibilidad de que los clientes inicien un llamado 'proyecto privado'. Esta herramienta les permite contactar directamente a los trabajadores, ofrecerles



trabajos específicos o invitarlos a participar en un concurso y negociar directamente los términos y condiciones. Antes de ser invitados a tales proyectos, los *crowdworkers* generalmente tienen que establecer una alta reputación documentada en su perfil online mejorando sus calificaciones de los clientes. Una plataforma que se enfoca exclusivamente en vender productos listos para usar es "Fiverr". Sin embargo, en otras plataformas multipropósito, como "Freelancer", o en plataformas específicas, como "99designs", las personas también pueden vender directamente sus productos.

4. Además de la mediación de trabajo basada en concurso y basada en ofertas y plataformas para servicios prefabricados, existen plataformas que buscan posibilitar la **coincidencia automática** en función de ciertas variables, es decir, los proveedores de servicios y los clientes se emparejan a través de una aplicación de acuerdo con la distancia a la ubicación donde el servicio debe llevarse a cabo ("Uber", o servicios de transporte similares). Los trabajadores (conductores en este ejemplo) reciben un aviso y pueden elegir proporcionar el servicio. El precio del servicio nuevamente depende de varias variables, como la distancia recorrida o la demanda real en un área determinada. Cuando hay una gran demanda y una baja densidad de conductores en un área, los precios aumentan, y viceversa, si hay poca demanda, los precios bajan. Este método está configurado para incentivar a los conductores a cubrir otras áreas y para mantener bajos los tiempos de espera para los clientes.

Además de "Uber", este tipo de coincidencia se utiliza principalmente para los servicios basados en la ubicación en el área de transporte o entrega. Ejemplos de plataformas son "BlaBlaCar" (uso colaborativo del automóvil), "MyTaxi" para el transporte, o "Foodora" y "Deliveroo" en la entrega de alimentos. Con aplicaciones como "Airbnb" o "Wimdu", las personas pueden alquilar propiedades.

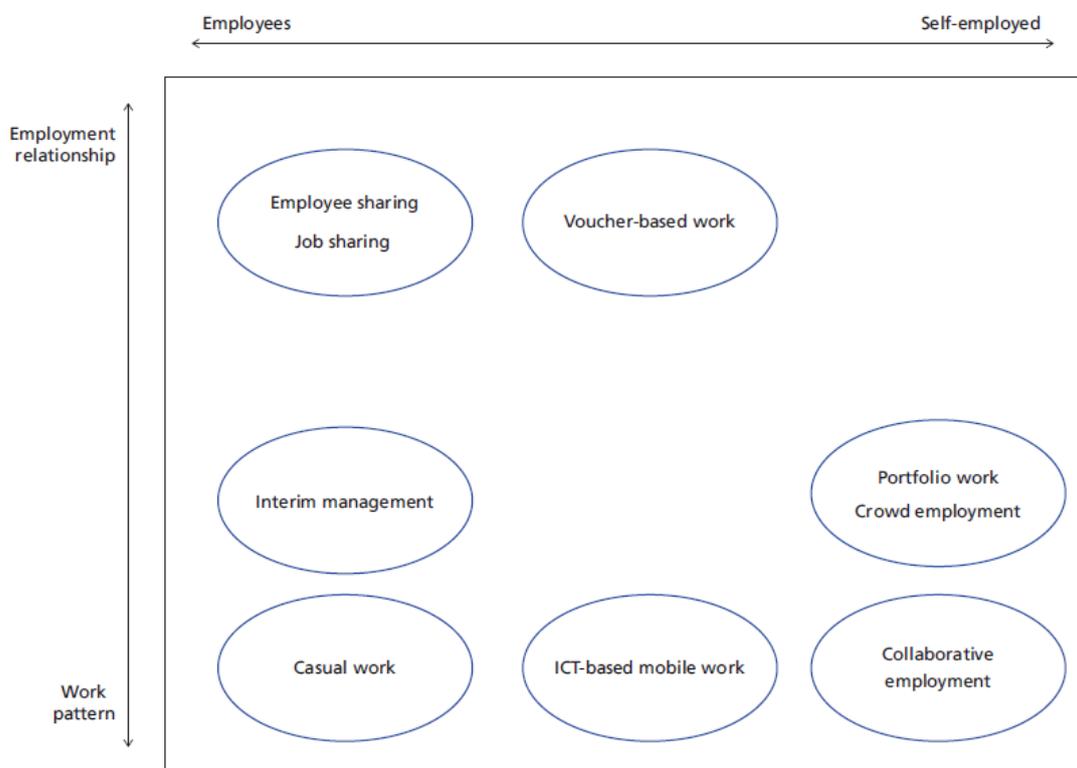


Conceptos, tendencias y tipos de nuevas formas de empleo (NFE)

Otra tendencia en el ámbito laboral en los últimos años se centra en las formas de trabajo y empleo que no encajan en los esquemas del empleo tradicional a tiempo completo. Bajo el término Nuevas Formas de Empleo, se incluyen varios conceptos centrados en la flexibilidad, el uso de las nuevas tecnologías de la información y los cambios sociales y económicos que surgen alrededor del año 2000. Además, tras la crisis económica de 2008, los desarrolladores de políticas buscan formas para disminuir el desempleo y crear empleos. El enfoque ha sido aprovechar la mayor flexibilidad de empleadores y empleados y explorar otras formas de relaciones laborales. La Unión Europea fomentó el desarrollo en esta área, ya que "busca explorar las respuestas políticas a estos desarrollos en la estructura de empleo, para apoyar a empleadores y empleados, con el objetivo general de la permanencia del empleo sostenible y la creación de empleo". (Eurofound, 2015, p.4). Un informe realizado por Eurofound (2015) identificó nueve nuevas formas de empleo que representaban una nueva relación empleador/empleado o cliente/trabajador y nuevas formas de trabajo. Las nueve categorías son:

1. Empleado Compartido (Employee Sharing)
2. Trabajo Compartido (Job Sharing)
3. Trabajo por "Cupones" (Voucher-Based Work)
4. Gestión Interina Provisional (Interim Management)
5. Trabajo Casual (Casual Work)
6. Trabajo Móvil basado en las TIC (ICT-based mobile work)
7. Empleo Másivo (Crowd Employment)
8. Trabajo de Portfolio (Portfolio Work)
9. Trabajo Colaborativo (Collaborative Work)

Figure 2: Classification of nine new forms of employment



Source: Eurofound

En la siguiente sección, tratamos brevemente ocho de los nueve tipos de trabajo y empleo. En la sección anterior se ha proporcionado información detallada sobre el Empleo Másivo (denominado *crowd work* en este informe). Varios informes realizados por Eurofound (Eurofound, 2015, 2016; Eurofound y la Oficina Internacional del Trabajo, 2017) buscaron evidencias de nuevas formas de empleo en 25 Estados miembros de la UE y Noruega (en el informe de 2015), hicieron un informe en profundidad sobre el intercambio estratégico de empleados en 2016 y otro informe sobre el trabajo en cualquier momento y lugar (publicado en 2017). No todas las nuevas formas de empleo aparecieron en todos los países en 2015. En los cinco países incluidos en este documento (España, Grecia, Eslovenia, Bulgaria y Austria) se identificaron una variedad de nuevas formas de empleo: en Austria se encontró el Empleo Colaborativo, el Trabajo por “Cupones” y el Empleo Colaborativo; en Bulgaria el Empleo Colaborativo; en Eslovenia, se identificaron Empleo Colaborativo, Trabajo Casual y Trabajo Móvil basado en las TIC; en Grecia parecen ser relevantes siete



nuevas formas de empleo, a saber, el Empleo Colaborativo, la Gestión Interina, el Trabajo Móvil basado en las TIC, el Trabajo por “Cupones”, el Trabajo de Portfolio y el Empleo Colaborativo; y en España se identificaron el Trabajo Móvil basado en las TIC, el Empleo Másivo y el Empleo Colaborativo. Como este campo en los últimos años parece estar en constante desarrollo, es muy probable que esta lista esté desactualizada.

Empleado Compartido (Employee Sharing)

El primer tipo de nueva forma de empleo es el intercambio de empleados, donde dos o más empleadores contratan trabajadores en forma conjunta. Esto permite distribuir de manera flexible a los trabajadores entre los empleadores y retener a los empleados. Cuando se aborda estratégicamente el intercambio de empleados, las empresas establecen una entidad legal para formar un equipo de empleados común, es decir, contratan trabajadores que luego pueden trabajar para todas las empresas involucradas. "El grupo empleador se convierte en el empleador legal de los trabajadores colaborativos, mientras que las empresas participantes son responsables de la organización del trabajo, incluidos asuntos como las medidas de salud y seguridad" (Eurofound, 2015, p.14). Para los empleados, esto ofrece un empleo permanente (por ejemplo, para trabajadores estacionales, personal a tiempo parcial, etc.). Asimismo, se usa el intercambio *ad hoc* de empleados, cuando una empresa asigna temporalmente trabajadores a otras empresas, por ejemplo, cuando la empresa que envía tiene muy poco trabajo pero demasiada mano de obra y viceversa, la empresa receptora tiene falta de mano de obra. El intercambio de empleados se encuentra en una serie de sectores, dependiendo en gran medida del país donde se usa. En Francia, donde el intercambio de empleados es relativamente común, la agricultura es el sector dominante, en otros países, la fabricación, la construcción o la venta al por menor también son sectores comunes para el intercambio de empleados. El intercambio de empleados en Austria garantiza la igualdad de derechos para los trabajadores compartidos y el personal contratado de manera convencional.



Los empleados compartidos, son una nueva forma de empleo también identificada por los socios del proyecto CO-LABOURATIVE LAB en sus respectivos países. Bulgaria informó que es bastante común en el sector de IT.

Trabajo Compartido

En el trabajo compartido, dos o más trabajadores son contratados para ocupar un puesto. Por lo general, esto significa que dos trabajadores completan un puesto de tiempo completo. Dependiendo del país, los trabajadores pueden obtener un contrato que incluya a todos los trabajadores involucrados o todos ellos reciben contratos individuales. El intercambio de trabajo permite la flexibilidad de los empleados y se puede utilizar cuando los trabajadores no pueden o no quieren dedicarse a un empleo de tiempo completo. Al mismo tiempo, las empresas obtienen acceso a habilidades y cualificaciones complementarias. El diseño específico del contrato con respecto a la duración del empleo, las horas de trabajo o la organización del trabajo, etc., se negocia entre el empleador y los empleados.

En Eslovenia, por ejemplo, el trabajo compartido es una nueva medida de política activa del mercado laboral dirigida a reducir el desempleo. No se dirige específicamente a los trabajadores que ya tienen un trabajo, sino que está dirigido a personas desempleadas.

Trabajo por “Cupones” (Voucher-Based Work)

El Trabajo por “Cupones” se define como el trabajo que no implica el pago directo de efectivo entre los trabajadores y los clientes. Por el contrario, los clientes pueden comprar cupones de una organización gubernamental oficial u otra organización autorizada. A menudo, estos comprobantes son válidos para una tarea específica, generalmente en el sector de los empleados del hogar y en la agricultura. Un razonamiento para impulsar el Trabajo por “Cupones”, es proporcionar medios para apoyar el empleo legal en sectores donde el trabajo no declarado es común. Los comprobantes emitidos ya incluyen cuotas e impuestos y facilitan una posibilidad fácil y legal de contratar trabajadores para una tarea única o una asignación de plazo fijo. Sin embargo, no todas las formas de Trabajo por “Cupones” cubren las contribuciones a



la seguridad social. Eurofound encontró evidencia de Trabajo por “Cupones” en Grecia y Austria, entre otros.

Como el Trabajo por “Cupones” se enfoca en asignaciones de corto plazo, no sorprende que se encuentre con grupos de trabajadores fuera de la fuerza de trabajo tradicional: desempleados, estudiantes, jubilados y personas que anteriormente trabajaban sin contrato de trabajo regular, y también trabajadores migratorios. Las ocupaciones generalmente están en áreas de poca habilidad, sin requisitos de entrenamiento específicos. Muy a menudo, el Trabajo por “Cupones” se superpone con otras formas nuevas de empleo, o por ejemplo el trabajo casual y trabajo de portfolio también podría funcionar con un sistema de pago basado en cupones.

Una consecuencia para los clientes puede ser establecer una relación de trabajo formal y declarada con un trabajador. El Trabajo por “Cupones” no implica ningún compromiso a más largo plazo para el trabajador y no requiere mucho trabajo administrativo. Por el contrario, el Trabajo por “Cupones” ofrece a los trabajadores oportunidades de ingresos y empleo temporal. También pueden beneficiarse de la flexibilidad, que, sin embargo, no se elige deliberadamente, sino que se impone por las oportunidades de trabajo y los horarios de los clientes. En comparación con el trabajo no declarado, los trabajadores suelen tener algún tipo de protección social y garantías para el pago. En España, este tipo de trabajo no existe



Gestión Interina (Interim Management)

El término “interim manager” es de reciente implantación en el lenguaje económico de nuestro país y como tantos otros procede del mundo anglosajón. Conviene profundizar algo más, y no quedarnos en su traducción literal de “gestor interino”. Un “interim manager” es un profesional con pericia acreditada en una determinada materia, vinculada al ámbito de la actividad empresarial, que pone sus conocimientos y experiencia al servicio de una empresa en situaciones particulares. Se incorpora a la estructura directiva durante un tiempo determinado para gestionar una misión o proyecto concreto, en general ligados a períodos de transición, crisis o cambio.

Esta relación se establece mediante un contrato mercantil que determinará el alcance de la misión y sus objetivos, el ámbito temporal, la capacidad de decisión y los poderes otorgados, así como la remuneración. En general ésta comprenderá una parte fija y otra variable vinculada a la consecución de los objetivos fijados

Trabajo Casual (Casual Work)

El Trabajo Casual es un término genérico para el empleo que es inestable y discontinuo. A diferencia del Trabajo Colaborativo, satisface la flexibilidad del empleador ya que los empleadores no tienen que proporcionar trabajo regularmente. Los empleados no pueden esperar que el trabajo sea una forma continua de empleo, pues el empleo más bien depende de la carga de trabajo actual. Los contratos de Trabajo Casual han estado creciendo rápidamente desde la crisis de 2008. El informe de Eurofound distingue entre el trabajo “intermitente”, donde los trabajadores realizan una tarea específica en un lapso de tiempo definido, como se da en el trabajo basado en proyectos o estacional, y el trabajo “bajo llamada”, donde hay una relación laboral continua pero existe trabajo y pago continuo. En el Reino Unido, esto último es conocido como “contratos de cero horas”, donde los empleadores no necesitan proporcionar ningún trabajo en absoluto.

Para las empresas, disponer de un grupo de trabajadores ocasionales tiene el beneficio de poder asignar rápidamente a los trabajadores a una tarea con poco tiempo de aviso, sin tener ningún compromiso a largo plazo con estos trabajadores. La



información con la que cuentan los trabajadores sobre su trabajo varía considerablemente entre países y contratos, desde una hora antes del inicio de la tarea hasta cuatro semanas. La administración del grupo de trabajadores a menudo es realizada por agencias de trabajo temporal. Nuevamente, los sectores y tipos de trabajo que se benefician más del trabajo casual son aquellos con actividades estacionales o demanda variable. Además, el trabajo casual se usa para eventos ocasionales, como conferencias o festivales, o cuando se necesita personal capacitado o especializado. Para los trabajadores, este tipo de trabajo ofrece pocos beneficios y es más bien aceptado por necesidad, es decir, debido al desempleo.

En Eslovenia, por ejemplo, el trabajo casual se utiliza para los jóvenes, tratando de ingresar al mercado laboral y obtener experiencia laboral. Una agencia eslovena se especializa en poner en contacto estudiantes con compañías.

Trabajo móvil basado en las TIC (ICT-Based Mobile Work)

Los avances en las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, y en especial las "nuevas tecnologías" (Holtgrewe, 2014), facilitan un nuevo grado de movilidad de los trabajadores. La digitalización, la conectividad omnipresente, la informatización en la nube y el big data permiten cada vez más a las empresas exigir a sus trabajadores que sean móviles y cada vez más flexibles. Las conexiones de banda ancha móvil en ordenadores portátiles, teléfonos inteligentes o tablets contribuyen significativamente a este desarrollo y hacen posible que los trabajadores mantengan su propia oficina virtual. Además, las cadenas de valor mundiales o las redes de producción que se vuelven más largas y complejas, ignoran las fronteras y se extienden por los continentes imponiendo requisitos adicionales a la movilidad de los trabajadores y cuestionando la percepción tradicional del lugar o localidad.

Para los trabajadores, esto significa que su trabajo se lleva a cabo, al menos parcialmente, fuera de una oficina. Esto hace posible un trabajo "donde sea y cuando sea posible". Existen similitudes con el teletrabajo, donde los trabajadores trabajan fuera de las instalaciones de los empleadores, si bien el trabajo móvil basado en las TIC implica más flexibilidad. La ausencia de una oficina fija, los procesos de trabajo



basados en Internet y el apoyo de la gestión de la movilidad y la cultura de trabajo móvil son elementos centrales del trabajo móvil habilitado por las TIC (Schaffers et al., 2006). El trabajo móvil basado en las TIC es relevante tanto para los empleados por cuenta propia como para los empleados por cuenta ajena.

Para este tipo de trabajo hay algunos requisitos previos, ya que debe ser posible realizar el trabajo de forma remota. Para los empleadores, el trabajo móvil basado en las TIC transmite las promesas de una mayor flexibilidad, mayores eficiencias o menores costes (reducción del espacio de oficinas). Para los trabajadores, por otro lado, el trabajo móvil permite tiempos de traslado reducidos y posiblemente más autonomía para equilibrar el tiempo de trabajo y el tiempo libre.

Trabajo de Portfolio (Portfolio Work)

El Trabajo de Portfolio no es nada nuevo, pues ya se describió en la década de 1990 (Handy, 1995) y describe la práctica de los trabajadores que trabajan para múltiples clientes y/o empleadores. Abarca muchas formas de trabajo independiente y trabajo por cuenta propia, donde los trabajadores son los mismos responsables de la adquisición de trabajo y la generación de ingresos. Los trabajos o proyectos suelen ser de pequeña escala y temporales. Además, el Trabajo de Portfolio no depende de un solo cliente, sino que los trabajadores deben mantener relaciones con varios clientes. Los términos del trabajo se acuerdan entre el cliente y el trabajador por proyecto en un contrato. El pago también es por proyecto; los trabajadores son ellos mismos responsables de la seguridad social y los impuestos.

El Trabajo de Portfolio se volvió cada vez más importante en muchos países europeos durante la última década y desde la crisis de 2008 la necesidad de generar ingresos a través de canales alternativos aumentó nuevamente. Sin embargo, en contraste con el Trabajo Casual, el Trabajo de Portfolio es muy común entre los profesionales de las industrias creativas, sector inmobiliario o TIC, a diferencia de en el Trabajo Casual. Los factores que motivan a los trabajadores a participar en el Trabajo de Portfolio pueden ser, entre otros, autorrealización o una jornada laboral flexible, para los clientes, por otro lado, los trabajadores de cartera ofrecen flexibilidad, es decir, las personas



pueden ser contratadas con poca antelación, para proyectos individuales y sin ningún compromiso a largo plazo.

Los problemas con el Trabajo de Portfolio muestran similitudes con otras formas de trabajo autodependientes, como el trabajo móvil basado en las TIC o el Trabajo Casual, en el que las personas tienen que administrar su jornada laboral y deben asumir todas las responsabilidades. La duración y la regularidad del tiempo de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y el tiempo de ocio son potencialmente difíciles para los Trabajo de Portfolio.

El Trabajo de Portfolio es la categoría de NFE más común en los países involucrados en el proyecto, siendo bastante común en los cinco países que conforman el Consorcio del proyecto CO-LABOURATIVE LAB.

Trabajo Colaborativo

El empleo colaborativo es un término generalizado, donde trabajadores autónomos y pequeñas y medianas empresas (PYMES) se unen para establecer una relación limitada a fin de obtener mejores resultados frente a la competencia a mayor escala. Tal cooperación entre los diferentes actores puede apuntar a una reducción de los costes fijos mediante el intercambio de locales de oficinas o implica la puesta en común de conocimientos técnicos, o viceversa, la subcontratación de tareas comunes. Según Eurofound (2015) se identifican tres tipos: **organizaciones paraguas**, que ofrecen servicios administrativos a todos los miembros cooperantes, tales como cuestiones de facturación, seguridad social o impuestos; el trabajo conjunto **“co-working”** (en los denominados espacios de trabajo conjunto) es la práctica de administrar conjuntamente una oficina para reducir costos y beneficiarse de los efectos sociales de un medio colaborativo; otra posible cooperación se extiende a la producción conjunta en **cooperativas**.

Las principales razones para participar en el trabajo colaborativo son las eficiencias a través de tareas administrativas o estratégicas consolidadas, la reducción de costes a través del espacio colaborativo y la producción conjunta. El trabajo conjunto ayuda a superar el aislamiento social de los trabajadores por cuenta propia.



En cuanto al trabajo colaborativo, hay algunas pruebas sobre espacios de *coworking*. Estos parecen ser particularmente comunes en Bulgaria con plataformas online especiales para buscar espacio disponible. Esto también es cierto para España y Austria. En Grecia, los espacios de *coworking* son menos frecuentes. En Eslovenia, existen iniciativas para financiar espacios de *coworking*, sin embargo, se hace relativamente poco uso de este potencial.



Relación entre Economía Colaborativa y Nuevas Formas de Empleo

De las nueve Nuevas Formas de Empleo definidas en el informe de Eurofound mencionado anteriormente, la Economía Colaborativa, como se entiende en este proyecto, está más estrechamente relacionada con el Empleo Másivo (ver Eurofound, 2015). Sin embargo, el Trabajo Casual, el Trabajo Móvil Basado en las TIC, el Trabajo de Portfolio, el Trabajo Colaborativo y posiblemente también el Trabajo por “Cupones” también pueden llevarse a cabo a través de plataformas online. Por lo tanto, si bien las plataformas digitales que permiten los procesos de correspondencia entre clientes/trabajadores no son el único requisito previo técnico de las Nuevas Formas de Empleo, pueden concebirse como una tecnología habilitadora importante para muchos de estos nuevos tipos de trabajo.



Introducción a las Plataformas Digitales de Economía Colaborativa y Nuevas Formas de Empleo

Importancia de las Plataformas Digitales para la Economía Colaborativa y Nuevas Formas de Empleo.

Como se mencionó en el capítulo anterior, las plataformas digitales son una tecnología habilitadora importante para las Nuevas Formas de Empleo. En el mundo del trabajo online y facilitado por las TIC, existe una gran cantidad de plataformas intermediarias que actúan como un tercero entre clientes o empleadores y trabajadores o empleados. En general, existe un flujo constante de fusiones, adquisiciones, absorciones y desapariciones de plataformas pequeñas y medianas. Algunas grandes empresas, a menudo establecidas en el mundo de habla inglesa, actúan sobre una base internacional. Si bien estas plataformas tienen una base de clientes y trabajadores en muchos países europeos, existe una fuerte evidencia de que el lenguaje juega un papel crucial para el alcance y la difusión de las plataformas online. Para el contexto europeo, las plataformas importantes basadas en ofertas son "Freelancer", "Upwork", "Crowdfunder", "Topcoder". Para las plataformas basadas en concursos "99designs", "Jovoto", "Local Motors" y "Threadless" son cruciales. Los servicios basados en la ubicación, como el transporte, se pueden llevar a cabo a través de plataformas como "Uber" o "Lyft", "BlaBlaCar" permite el uso colaborativo del automóvil. Para el alojamiento, "Airbnb" y "Wimdu" son las plataformas más relevantes. Para los servicios profesionales "TaskRabbit", "Helpling" o "MyHammar" son grandes plataformas internacionales. Puede encontrar una lista ampliada de plataformas encontradas en los países que se asocian para este proyecto en el TEMA 2.



Oportunidades para personas desempleadas; barreras y facilitadores.

Barreras para la Economía Colaborativa

Los requisitos previos para trabajar en plataformas online como crowd worker son sencillos: un acceso a Internet y un dispositivo (generalmente un ordenador, pero dependiendo del tipo de trabajo un teléfono inteligente puede ser suficiente). En general, no se requieren habilidades específicas, aparte de un conocimiento básico y dominio del uso de internet y ordenadores. Sin embargo, podemos mencionar que algunas habilidades pueden ayudar en la explotación adecuada de las oportunidades de SHE en beneficio del trabajo por cuenta propia. Algunas de estas habilidades están cubiertas por CO-LAB (innovación, marca personal, estrategia...) en otros temas.

Además, existen pequeñas leyes generales que prohíben el trabajo en plataformas online (con la excepción de Uber y Airbnb, que están prohibidas o restringidas en algunas ciudades).

Las principales barreras para participar en el trabajo de plataforma online están conectadas con la organización del trabajo, y con frecuencia son bastante similares a los problemas asociados con el trabajo por cuenta propia, el trabajo independiente u otras formas nuevas de empleo. Identificamos las siguientes áreas problemáticas relacionadas con el trabajo online que pueden actuar como barreras para los trabajadores:

- **Situación jurídica incierta:** debido a una situación no resuelta de algunas plataformas, las personas pueden dudar en comenzar a trabajar en las plataformas.
- **Bajos salarios:** para la mayoría de los crowd workers, la remuneración en las plataformas es bastante baja, en comparación con trabajos similares realizados fuera de las plataformas. Sin embargo, esto es principalmente válido para los países de Europa del Norte y del Oeste, donde los niveles de ingresos son altos y la situación puede ser diferente en los países de Europa Central, Oriental y Meridional. Sin



embargo, si la situación económica regional es mala, el trabajo sobre plataformas online puede una opción viable para generar ingresos.

- **Pago inseguro:** el pago se ejecuta en la plataforma y, en teoría, es seguro, sin embargo, algunos trabajadores han informado sobre incumplimiento de pago o fraude.

- **Seguridad en el trabajo:** los trabajadores son ellos mismos responsables de un lugar de trabajo y un entorno seguros.

- **Seguridad social:** al igual que otros trabajadores por cuenta propia, los trabajadores online son ellos mismos responsables de sus contribuciones a la seguridad social. Debido a que el trabajo y los pagos a través de Internet son difíciles de rastrear, el trabajo a menudo no se declara. Esto puede conducir a empleados que no tienen ningún tipo de seguro social.

- **Impuestos:** si las transacciones no se declaran, no se pagan impuestos. Esto refuerza la inseguridad sobre el estado legal, ya que los gobiernos intentarán incluir el trabajo online en el régimen tributario.

- **Tiempo de trabajo:** el tiempo de trabajo debe gestionarse de forma individual y, como muestra la investigación, esto implica patrones de trabajo problemáticos. El cronograma de los trabajadores está alineado con las demandas y los resultados de los clientes en largas horas de trabajo, trabajo nocturno, trabajo durante el fin de semana o en días festivos. Esto se vuelve especialmente problemático cuando el trabajador y el cliente se encuentran en diferentes zonas horarias.

- **Vigilancia y control:** a través de control directo (webcam, capturas de pantalla, seguimiento) o control indirecto (calificaciones y revisiones), los trabajadores pueden estar bajo vigilancia constante.

- **Intensidad del trabajo:** con fechas límites de cierre o trabajos múltiples y cargas de tareas y aumentos de intensidad de trabajo que puede llevar a largas horas de trabajo y altos niveles de estrés.



- **Competencia global:** trabajar en Internet significa competir con personas de todo el mundo, con conjuntos de habilidades quizás mayores y trabajando desde países con niveles salariales más bajos.

- **Problemas de derechos de autor:** existen cuestiones legales inciertas / no resueltas sobre la propiedad de producto, que pueden conllevar problemas para los trabajadores.

- **Equipo necesario:** mientras que el “Empleo Másivo” en general no necesita grandes inversiones en equipos, para algunos trabajos de plataforma son necesarias grandes inversiones iniciales, como un automóvil.

Del mismo modo, existen barreras para que los clientes o las empresas decidan subcontratar el trabajo a través de plataformas de Internet:

- **Especificación de la tarea:** en el crowdworking, los clientes y trabajadores generalmente no se reúnen en persona y, por lo tanto, la descripción de una tarea o trabajo debe ser muy clara para minimizar los malentendidos. Esto significa mucho trabajo antes de subcontratar un trabajo por parte del cliente. Un trabajo complejo debe estandarizarse y modularizarse, lo cual no es una tarea fácil.

- **Difícil administración y comunicación:** especialmente para proyectos más complejos, la comunicación se extiende más allá de la especificación inicial de una tarea y se requieren uno o más circuitos de retroalimentación.

- **Calidad del producto / servicio:** la experiencia de un trabajador es muy difícil de evaluar, especialmente cuando la comunicación es solo virtual. Además, debido a los bajos salarios y los niveles de habilidad inciertos, se espera que la calidad de los productos y servicios comprados en las plataformas en línea sea más baja que en el trabajo fuera de línea.

- **Problemas de derechos de autor:** pueden surgir problemas de derechos de autor cuando no están claramente regulados. Esto es problemático cuando las leyes de copyright difieren entre los países de trabajador y cliente.



- Para el trabajo basado en aplicaciones, como el transporte, **la seguridad** puede ser un problema

Barreras para Nuevas Formas de Empleo

Puede haber restricciones legales en países específicos con respecto a cualquier nueva forma individual de empleo. Las barreras generales para las nuevas formas de empleo se relacionan con dificultades conocidas por los autónomos o freelancers, como el requisito de autogestionar la vida laboral, el trabajo administrativo y de mercadotecnia, sin cronograma fijo, cargas de trabajo desiguales, tiempos bajos pago, falta de oportunidades de carrera, etc.

Más específicamente, el intercambio de empleados requiere que las empresas cooperen y contraten trabajadores en forma conjunta. El trabajo administrativo adicional y los costes deben ser cubiertos por las compañías participantes. Para compartir el trabajo, se deben encontrar dos o más empleados cuyas habilidades sean complementarias. El Trabajo por “Cupones” solo se puede usar para un conjunto definido de tareas y trabajos, y no está disponible para una gama más amplia de ocupaciones. Por lo general, solo está disponible en trabajos de baja calificación, estacionales o domésticos. El trabajo ocasional es inestable y discontinuo y no proporciona ninguna perspectiva a largo plazo para los trabajadores y generalmente está conectado a condiciones de trabajo problemáticas. El trabajo móvil basado en las TIC solo es viable para el trabajo que se puede realizar fuera de las instalaciones de la oficina y los trabajadores deben ser competentes en el uso de dispositivos móviles. El equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre suele ser un desafío para los trabajadores que realizan trabajos móviles basados en las TIC. Del mismo modo, el Trabajo de Portfolio, un concepto que evolucionó en la década de 1990 puede no ofrecer ingresos estables, implica cargas de trabajo y encargos desiguales, conduce a altos niveles de estrés y presión y, si no se gestiona bien, puede socavar el equilibrio trabajo-vida. Para diversas formas de trabajo colaborativo, se necesitan socios para compartir costes y responsabilidades.



Facilitadores de la Economía colaborativa

En teoría, este modo de trabajo ofrece a los autónomos nuevas oportunidades de trabajo, la posibilidad de ser su propio jefe y organizar de manera flexible el tiempo de trabajo, incluyendo cuándo y cuánto tiempo trabajar, qué trabajos aceptar y cuáles rechazar (Kittur et al., 2013). Además, el crowdsourcing puede ofrecer oportunidades para resolver problemas en forma cooperativa (Barnes et al., 2015). En general, la economía de plataforma puede mejorar la competencia, aumentar las opciones y bajar los precios (Comisión Europea, 2016a). Además, a través del trabajo en plataforma, las personas pueden adquirir experiencia y capacitación, y pueden trabajar con clientes internacionales y cooperar con expertos. La conectividad a través de dispositivos móviles permite ser más flexible en cuanto al lugar de trabajo y las personas pueden elegir trabajar en casa o en otro lugar. La Comisión Europea destaca el aumento potencial de la competitividad y el crecimiento de los mercados europeos, el acceso de los consumidores a los bienes y servicios y, especialmente, reconoce las oportunidades de trabajo nuevas y flexibles (Comisión Europea, 2016a). Sin embargo, debido a la falta de datos cuantitativos o cualitativos transnacionales integrales, el impacto real de las plataformas colaborativas online sobre la transición del desempleo al trabajo y sobre la participación en el mercado laboral sigue siendo incierto.

Para la economía europea, estos nuevos intermediarios del mercado laboral crean la promesa de una mayor participación en el mercado laboral y el rendimiento económico de regiones específicas y de la Unión Europea en general. Las plataformas colaborativas online brindan a los empleadores o clientes acceso a una gran cantidad de mano de obra, calificaciones y creatividad, pero también la oportunidad de beneficiarse de una mayor flexibilidad, a menudo menores costes sin un compromiso a largo plazo con la fuerza de trabajo (Felstiner, 2011; Shepherd, 2012). Similar a la tercerización, esta forma de mediación laboral permite a las empresas externalizar los costos del empleo directo (Bergvall-Kåreborn y Howcroft, 2014).



Facilitadores de las Nuevas Formas de Empleo

Los factores de las NFE Drivers se puede encontrar en el capítulo sobre Conceptos, tendencias y tipos de nuevas formas de empleo (NFE).



Casos de Estudio

A continuación, describimos brevemente los casos de tres personas con experiencia en la explotación de la Economía Colaborativa:

Alfred, de 34 años, ingeniero de sonido con experiencia, solía trabajar para una empresa de televisión, dejó este trabajo hace unos cinco años y se ha registrado en la oficina de empleo desde entonces. Alfred trabaja como profesional independiente utilizando diferentes canales. Actualmente tiene cuatro fuentes principales de ingresos: beneficios de desempleo, empleo marginal, trabajo independiente en plataformas y una asociación que él fundó. Además, recientemente se unió a una cooperativa destinada a abordar los principales riesgos de precarización para freelancers creativos. Sus áreas de trabajo abarcan diferentes tipos de trabajos creativos que incluyen "diseño gráfico, sonido, video, diseño web, todo lo que ocurre en esta bruma de nuevos medios o economía creativa". Sus horas de trabajo diarias varían significativamente, en algunos días casi no trabaja, en otras 10 a 12 horas, y cuando hay mucho trabajo, "trabajo todo el tiempo durante tres o cuatro días, entre 16 y 17 horas al día". La forma en que reacciona a los encargos que se ofrecen en las plataformas depende del tamaño de la tarea, desde el envío rápido de un texto estándar breve a una oferta detallada combinada con enlaces a algunos proyectos anteriores. Las calificaciones son muy importantes para Alfred, ya que ve una conexión directa entre ser altamente calificado y nuevos encargos. Las calificaciones son especialmente importantes cuando se inicia el trabajo en una plataforma para construir un perfil prominente y captar clientes potenciales. Alfred dice que al principio hizo "todo" para obtener una buena calificación, como invertir demasiado en tareas mal pagadas y trabajar en modificaciones sin cargo adicional. Después de algunas calificaciones, una calificación única no es tan crucial como al principio y "ya no tienes que tragar más". Aún así, Alfred percibe una distribución de poder



significativamente desigual entre los crowdworkers y los clientes: "Nos subcontratan la creatividad, externalizan el riesgo y además de eso, nos presionan en precios. Es decir, apenas hay un camino más obvio hacia la esclavitud. Esto empeoró muy rápido en nuestro sector, la expresión americana "competir hasta el final" encaja muy bien. Es absurdo, porque hay más trabajo que nunca, esa es la verdad".

Julia, de 40 años, estudió pintura, viene de Rumania, ha vivido y trabajado en Austria durante unos años, pero regresó. Ella trabaja como diseñadora gráfica freelance. Solía trabajar para agencias de publicidad en Rumania y Austria y solía manejar su propio negocio. Actualmente, solo trabaja en plataformas online. El portafolio de Julia incluye diseño de logotipos, flyers, folletos, ilustraciones, anuncios y carteles. Ella realiza entre dos y tres encargos por día, lo que suma entre 20 y 30 por mes, aunque su índice diario varía considerablemente, por lo que la tasa mensual es probablemente menor: "Depende de la suerte que tenga. En un día escribí 100 propuestas y no conseguí trabajo, en otro día escribí 15 propuestas y obtuve 3 empleos. Ella calcula la frecuencia con que consigue un encargo alrededor de 1:15. No puede decir cuánto tiempo trabaja en un encargo porque eso depende en gran medida de los deseos de los clientes y varía desde unas pocas horas hasta varias semanas. Ella rara vez participa en competiciones ya que ve el peligro de que otros participantes roben los diseños. Comenzar a trabajar como un crowd worker fue un desafío positivo y una aventura para Julia. Ella enfatiza lo duro que trabaja y lo buenas que son sus calificaciones: "Es realmente, realmente, un trabajo duro. No es tan fácil como parece y día a día comienzas a ganar dinero. Y la gente comienza a hablar muy bien de mí y me da críticas, muy buenas críticas. En Freelancer tengo alrededor de 700 o 750 comentarios. Y todo el mundo dice solo buenas palabras sobre mi trabajo y sobre mí, y está feliz y complacida, y esto me hizo trabajar cada día más y más, y aquí estoy." Julia trabaja desde su casa en una pequeña ciudad rumana. Le gusta trabajar sola y no tener que desplazarse. Ella trata de mantener sus fines de semana libres del



trabajo: "Tengo que hacerlo. Tengo que hacerlo. Es por mi salud Esto es muy importante para mi salud Me di cuenta de eso la última vez. "En general, Julia trabaja unas 45 horas a la semana. Solo se comunica con los clientes por chat o correo electrónico para asegurarse de que todos los acuerdos estén disponibles por escrito. Insuficiente información por parte de los clientes puede ser un problema, por lo que trata de comunicar claramente lo que necesita saber desde el principio, de lo contrario el proceso de averiguar lo que un cliente realmente quiere puede consumir mucho tiempo. Para evitar malas calificaciones, Julia a veces acepta no recibir el pago por un encargo. Ella también está dispuesta a bajar su precio si hay un cambio para obtener encargos de seguimiento. El ingreso mensual de Julia es entre \$ 600 y \$ 700, que es suficiente para ella: "No puedes vivir una vida cara, eso es todo. Tienes que vivir una vida normal. No es mucho, es solo decente. Aquí, la vida es casi tan cara como en Austria, quiero decir, no es una gran diferencia entre los costes aquí y los costes en Austria. En Austria tenía como 1400 € por mes, estaba bien, pero ahora es aproximadamente la mitad "

Anna, 55, actriz con experiencia que ha trabajado en teatros y películas. A medida que estos trabajos se hicieron más escasos para ella, comenzó a trabajar como oradora. Actualmente, tiene compromisos en teatros aproximadamente dos veces al año, lo que lleva varias semanas cada vez. Sin embargo, su principal ocupación son trabajos de locución tanto en canales reales como virtuales (principalmente plataformas online). Ella también escribe libros para niños y compone canciones. Anna participa en cinco plataformas, la mayoría de ellas especializadas en tareas de locución y siete agencias. Se le paga comparativamente bien por la mayoría de sus trabajos, sin embargo, está continuamente buscando nuevas ofertas, la mayoría usando su teléfono inteligente. Como la mayoría de los encargos requieren la presentación de una oferta completa (que a veces incluye una muestra de voz), la solicitud de trabajos consume mucho tiempo para Anna. Si las tareas son difíciles de conseguir a veces,



Anna reduce sus demandas y solicita trabajos que normalmente dejaría pasar y espera tener éxito a pesar de su mayor precio debido a la alta calidad que ofrece. Anna ha construido su propio estudio en casa y trabaja desde allí. Ella se siente perdida cuando le preguntan su horario de trabajo y muestra una fuerte tendencia a mezclar el trabajo y el tiempo libre: aquí los días y las semanas parecen estar estructurados de acuerdo con los encargos entrantes. Esto incluye los fines de semana ("¡No tengo fines de semana!"). Si su esposo está en casa un fin de semana, intenta no trabajar, pero a veces incluso completa las tareas por la noche. Incluso durante las vacaciones, Anna tiene dificultades para buscar nuevos trabajos: "Mi hija, que estaba en Grecia conmigo, me dijo: mamá, ¡deja tu teléfono en el apartamento por una vez! Porque tenía un paquete de internet para Grecia en mi teléfono y, por supuesto, miraba todo el tiempo". Anna considera que es crucial reaccionar rápidamente a las ofertas de trabajo, ella piensa que no obtendría la mitad de sus trabajos si fuera más lenta; además, mientras más encargos completa, más ofertas nuevas recibe. Al mismo tiempo, le gusta ser una profesional independiente porque significa que puede trabajar desde casa en pijama y no depende de un solo empleador. Anna confirma la importancia de las buenas calificaciones, especialmente cuando se inicia en plataformas de crowdfunding. En algunos casos, el sistema de clasificación puede ser la razón para aceptar que se le pague tarde o que no se le pague por un trabajo. Anna ha tenido problemas de salud relacionados con trabajar demasiado, pero también en momentos con poco trabajo, Anna está agobiada por la inseguridad: "La presión siempre está presente, ya sea en una dirección u otra".



Videos

<https://www.youtube.com/watch?v=NeIJRq809t0>

<https://www.youtube.com/watch?v=PPdvLTe0wjA>

<https://www.youtube.com/watch?v=yy7MH9TyZck>

https://www.youtube.com/watch?v=OJ3m1FS_jjs

https://www.youtube.com/watch?v=l_hzH5imb_E

<https://www.youtube.com/watch?v=ya6zndBObHY>

<https://www.youtube.com/watch?v=Dm3ZDnT9Zag>

<https://www.youtube.com/watch?v=zKYMxdAOSpo>



Lecturas complementarias

A European agenda for the collaborative economy EUCOMMISSION

A European agenda for the collaborative economy SupportAnalysis EU COMMISSION.

New Forms of Employment._EUROFOUND

Barnes, S.-A., Green, A., & Hoyos, M. (2015). Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability. *New Technology, Work and Employment*, 30(1), 16–31.

Bergvall-Kåreborn, B., & Howcroft, D. (2014). Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour. *New Technology, Work and Employment*, 29(3), 213–223.

Eurofound. (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office.

Eurofound. (2016). *New forms of employment: developing the potential of strategic employee sharing*.

Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission. (2016). A European agenda for the collaborative economy. [02/06/2017]

Felstiner, A. (2011). Working the crowd: employment and labor law in the crowdsourcing industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 143–203.

Handy, C. (1995). *The age of unreason*. London: Arrow Books.

Holtgrewe, U. (2014). New new technologies: the future and the present of work in information and communication technology. *New Technology, Work and Employment*, 29(1), 9–24.

Huws, U. (2016). The digital economy and the single market. In Wobbe, W., Bova, E., & Dragomirescu-Gaina, C. (Eds.), *'New forms of platform employment', The Digital*



Economy and the Single Market. (pp. 65–82). Brussels: Foundation for European Progressive Studies.

Huws, U., Spencer, N. H., & Joyce, S. (2016). Crowd Work in Europe - Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands.

Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M., Gerber, E., Shaw, A., Zimmerman, J., ... Horton, J. (2013). The future of crowd work. In *Proceedings of the 2013 conference on Computer supported cooperative work* (pp. 1301–1318). ACM.

Schaffers, H., Brodt, T., Pallot, M., & Prinz, W. (Eds.). (2006). *The future workspace: perspectives on mobile and collaborative working*. Luxembourg: EUR-OP.

Shepherd, H. (2012). Crowdsourcing. *Contexts*, 11(2), 10–11.

ARTÍCULOS, LINKS Y VÍDEOS DE NFE

JOB SHARING:

https://elpais.com/economia/2016/10/20/actualidad/1476976764_165251.html

<https://www.espacioasesoria.com/Noticias/el-trabajo-compartido-o-job-sharing>

https://www.youtube.com/watch?v=JyY_zNRyIPY

INTERIM MANAGEMENT

<http://www.economistesdigital.com/opinion/932>

<http://interimspain.org/>

https://www.indeed.es/ofertas?q=Interim+management&matchtype=b&network=g&device=c&devicemodel=&creative=109656708286&keyword=&placement=¶m1=¶m2=&random=12991223100137277703&aceid=&adposition=2o2&gclid=EAlaIQobChMI5Yfd_IHE2gIVQWwbCh2MiAVfEAMYAiAAEgIG2_D_BwE

PORTFOLIO WORK

<https://www.thebalance.com/what-is-a-portfolio-for-work-and-do-i-need-one-2058735>



Επιμελητήριο Αρκαδίας



COORDINA Organización de Empresas y Recursos Humanos, S.L.



CPU - Gospodarska zbornica Slovenije Center za poslovno usposabljanje



FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt



RCCI - Ruse Chamber of Commerce and Industry



Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia

