



TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
CURSO ACADÉMICO 2023/2024
CONVOCATORIA MARZO

**LOS NUEVOS RETOS DEL MERCADO LABORAL CONTEMPORÁNEO ESPAÑOL.
UNA PERSPECTIVA CRÍTICA**

APELLIDOS/NOMBRE ESTUDIANTE: Alejandra García Cruzado

DNI: 47310975-K

GRADO/DOBLE GRADO QUE CURSA: RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

APELLIDOS/NOMBRE TUTOR:

MARIA BEGOÑA GARCÍA GIL

Fecha: marzo 2024

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL	2
1. IMPACTO DE LOS NUEVOS CONTEXTOS SOCIOECONÓMICOS EN EL MERCADO LABORAL	2
2. MODELOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	5
2.1. CONCEPTO	5
a. Clases.....	6
i. <i>Teletrabajo</i>	6
ii. <i>Trabajo por objetivos</i>	9
iii. <i>Teleselección</i>	11
3. NUEVOS ESPACIOS Y FORMAS DE TRABAJO	13
a. Freelance	13
b. Coworking.....	15
4. INCLUSIÓN DE LAS REDES SOCIALES EN EL MERCADO DE TRABAJO	17
a. Redes sociales en las empresas	17
b. Nuevos trabajos en redes sociales	20
5. MODELOS DE CONTRATACIÓN EN EL MERCADO LABORAL ACTUAL	22
CAPITULO II ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DEL NUEVO ESCENARIO DE TRABAJO EN ESPAÑA	24
1. ASPECTOS POSITIVOS DEL MERCADO ACTUAL	24
1.1. INCLUSIÓN DE LA TECNOLOGÍA Y LAS REDES SOCIALES.....	24
1.2. MAYOR CONCILIACIÓN ENTRE VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL	26
1.3. FLEXIBILIZACIÓN DEL TRABAJO.....	28
2. ASPECTOS NEGATIVOS DEL MERCADO ACTUAL	30
2.1. ESTRÉS LABORAL	30
2.2. PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO.....	32
2.3. FALTA DE LÍMITES EN EL TRABAJO.....	34
3. BONIFICACIONES EN EL MERCADO LABORAL ACTUAL	36
3.1. PERSONAS MAYORES DE 45 Y PARADOS DE LARGA DURACIÓN	38
3.2. JÓVENES	39
3.3. PERSONAS DISCAPACITADAS Y EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.....	39
4. COMPARACIÓN CON OTROS PAISES	41
4.1. COMPARACIÓN CON PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA	42
4.2. COMPARACIÓN CON PAÍSES NO PERTENECIENTES A LA UNIÓN EUROPEA..	43
5. CONCLUSIONES	45

6. BIBLIOGRAFÍA47

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral en España está sufriendo múltiples cambios a lo largo de los años, ya sea por las situaciones socioeconómicas como por el auge de los nuevos métodos que obligan a mantenerse en constante cambio. Este trabajo trata acerca de cómo ha cambiado el mercado laboral ante los nuevos contextos socioeconómicos en los que nos encontramos. Actualmente, se ha dado el auge de la tecnología como fuente principal de cambio, así como la influencia de la pandemia COVID-19 y de la invasión de Ucrania como fuente de desajustes económicos y materiales.

Es importante actualmente conocer qué impactos ha supuesto, tanto positivos como negativos, la aparición de estos cambios en España y compararlo con otros países para ver las similitudes y diferencias con otros países tanto similares como diferentes en cuanto a cultura y economía.

La finalidad de este trabajo es dar a conocer el mercado laboral que encontramos en España actualmente, los cambios sufridos durante los últimos años y analizar el enfoque tecnológico que ha ido teniendo a lo largo de los años y los cambios en cuanto a los modelos de empleo existentes anteriormente y los aparecidos en los últimos años.

Con estos cambios también han surgido nuevos empleos que antes no existían o no se encontraban desarrollados, por lo que es necesario un análisis de estos para darlos a conocer y mostrar ejemplos que se van ofreciendo en España y en otros países sobre ellos.

No todos los impactos que ha recibido España en su mercado laboral son positivos, ya que también encontramos la precarización del trabajo y, sobre todo, efectos negativos que causan las nuevas formas de empleo en los trabajadores españoles, como el estrés laboral o la necesidad de un cambio en su puesto de trabajo, ya que los españoles sobre todo le dan mucha importancia a la felicidad en el puesto de trabajo y analizan en profundidad las oportunidades de cambiar de trabajo.

El auge de la tecnología ha permitido encontrar nuevos puestos de trabajo basados en dicha tecnología y que permiten unos beneficios tanto económicos como personales a los trabajadores que las desempeñan y, algunos, ayudan a los trabajadores a complementar los salarios de sus trabajos principales con trabajos en las redes sociales.

Por tanto, en este trabajo encontraremos un análisis del nuevo mercado laboral que se da en España, así como sus aspectos positivos en cuanto a bonificaciones y reducciones para colectivos que tienen un menor acceso a los empleos y los aspectos negativos que supone el nuevo mercado laboral como la precarización del trabajo por el auge de contratos a tiempo parcial, como la adicción al trabajo y el estrés ocasionado por el teletrabajo que se está dando en los últimos años.

También analizaremos los nuevos modelos de trabajo que se dan actualmente como el teletrabajo, el coworking y trabajo en las redes sociales, así como trabajos que no tenían tanta importancia años atrás y que han ido ganando importancia como los *freelance*.

Por último, se realiza un análisis comparativo de la situación de España en comparación con otros países tanto de la Unión Europea, como fuera de ella como Estados Unidos o China. Este análisis se basa en los aspectos más importantes expuestos en este trabajo como el paro, el estrés laboral, la conciliación y flexibilidad laboral, entre otros.

CAPÍTULO I LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

1. IMPACTO DE LOS NUEVOS CONTEXTOS SOCIOECONÓMICOS EN EL MERCADO LABORAL

La panorámica del mercado según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) establece que uno riesgo clave que pueden afectar a la economía española y es la inflación persistente, que se encuentra en torno a un 3,1% provocada por la pandemia, unida a la invasión de Ucrania, así como las tensiones geopolíticas con China. La inflación (Santander, 2022) se define como *“incremento generalizado de precios que origina una disminución del poder adquisitivo de las personas mermando su capacidad de compra y ahorro”*¹. Con la pandemia provocada por el COVID-19 España y gran parte del mundo entraron en una crisis en la que se produjo gran cantidad de paro, así como dificultad para obtener productos de primera necesidad por las restricciones que había en cada país. Cuando los países aún no se habían recuperado de dicha crisis se produjo la invasión por parte de Rusia a Ucrania que supuso consecuencias para todo el mundo, ya que supone una dificultad en las rutas y en la adquisición de productos como el girasol que se han encarecido exponencialmente.

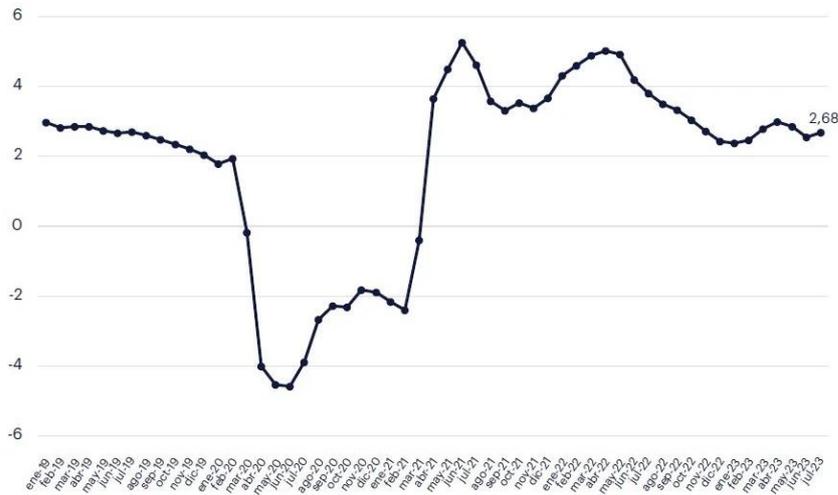
Todo esto ha supuesto un aumento en los precios considerables en productos de primera necesidad como el aceite. Por ello, el gobierno está realizando medidas para poder subir los salarios de los trabajadores para poder hacer frente a esta inflación. Este aumento unido al aumento del precio de los combustibles hace que los habitantes tengan unos gastos altos con respecto al año pasado en los mismos productos. Y, unido a estos aumentos encontramos el incremento del precio de la energía.

En cuanto a los indicadores de los sectores encontramos los siguientes datos: El sector industrial ha mostrado un empeoramiento por la crisis de materiales, logística y transporte, fomentado, en su mayoría, por la situación mencionada anteriormente. En cuanto al sector servicios posee una evolución positiva, ya que se produce un incremento del turismo internacional tras la pandemia y los turistas están dispuestos a aumentar su gasto medio.

En el año 2022 se produjo una reforma laboral que influyó considerablemente en la evolución del mercado. Al producir una restricción en los contratos de carácter temporal se ha impulsado la contratación indefinida, sobre todo, en los contratos de obra o servicio. Esto también ha beneficiado a los jóvenes ya que su temporalidad ha bajado de un 50% a un 20% con respecto al año anterior. También se ha producido un incremento en la contratación parcial, más que en la contratación a tiempo completo.

Actualmente, el número de cotizantes a la Seguridad Social es superior a los 20 millones de cotizantes, frente a los 3 millones de desempleados, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

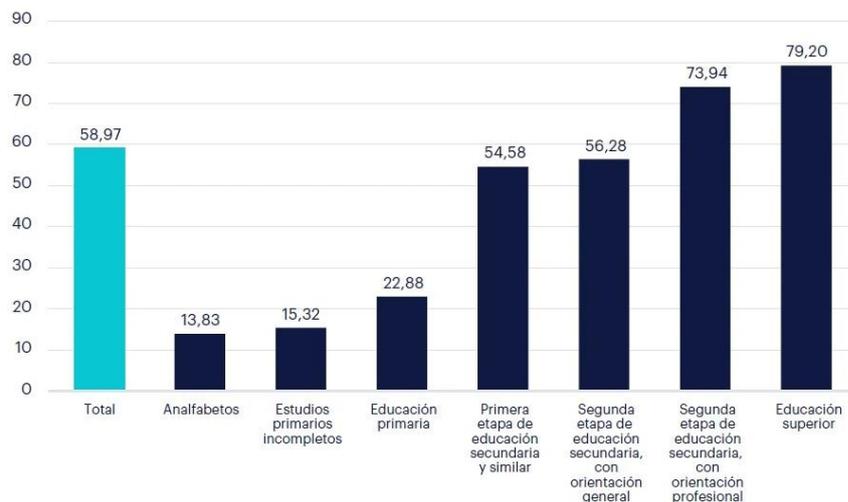
¹ Grupo Santander (2022, 12 de abril) ¿Qué es la inflación? Página web del Grupo Santander. Disponible en: <https://www.santander.com/es/stories/que-es-la-inflacion#:~:text=Uno%20de%20los%20m%C3%A1s%20habituales,pa%C3%ADs%20dispone%20de%20m%C3%A1s%20espec%C3%ADficas>



Fuente: Randstad

Uno de los aspectos a mejorar por parte del gobierno es el desajuste entre la oferta y la demandan, a través de la potenciación de la investigación en necesidades formativas del mercado laboral, así como la orientación, intermediación y formación. Hay empresas que requieren mano de obra cualificada y algunos habitantes tienen problemas para acceder a los estudios y la experiencia necesaria. Por eso se debe hacer hincapié en los beneficios de la formación universitaria y de la Formación Profesional priorizando la importancia de la formación dentro de las empresas.

Según los datos aportados por el Instituto Randstad, únicamente el 54,3% de la población activa cuenta con estudios universitarios o de Formación Profesional. La obtención de estos estudios garantiza una mayor tasa de actividad de hasta 20 puntos con respecto a los que carecen de ellos y una tasa de paro de un 6,66% muy por debajo de la media de parto situada en un 11,6%.



Fuente: Randstad

En cuanto a los retos de políticas públicas en materia laboral, una vez que ha alcanzado objetivos de creación de empleo, deben superar uno más complejo, garantizar la calidad de los puestos de trabajo generados. Los retos (Hernández, 2023) que tienen en cuenta para poder garantizar dicha calidad son los siguientes:

– **Pacto de rentas:** Se busca un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, en el que pactan el reparto de los costes de inflación de forma equitativa para evitar la subida de precios, así como una subida del salario mínimo profesional para que también los trabajadores puedan hacer frente a la inflación que encontramos en España.

Aunque esto todavía no es una realidad, ya que los sindicatos establecen que tras la pandemia es necesaria esta subida para garantizar la protección social de los trabajadores y fomentar la recuperación económica, mientras que las empresas argumentan que este aumento podría afectar a la competitividad de las empresas y verse obligadas a disminuir su plantilla.

– **Temporalidad:** Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) el 26,4% de los contratos firmados en el primer trimestre de 2023 son contratos temporales. Esto supone un problema estructural en el mercado español en el que los sindicatos y las empresas tienen opiniones opuestas. Los sindicatos consideran que afecta directamente a los jóvenes y a los trabajadores menos cualificados principalmente y que supone un problema a la hora de planificar una vida familiar, mientras que las empresas consideran que los contratos temporales son necesarios para adaptarse a las necesidades del mercado.

Para atajar el problema de la temporalidad, el Gobierno ha establecido penalizaciones para las empresas que abusen de los contratos temporales, así como bonificaciones a la contratación indefinida y a miembros en riesgo de exclusión social o parados de larga duración o jóvenes, para incentivar su contratación.

– **Semana de 4 días:** Esta medida todavía se encuentra en fase de estudio ya que posee sus ventajas y sus desventajas. Como ventaja encontramos la mayor posibilidad de conciliación entre la vida personal y laboral de los trabajadores, así como supondría una reducción de estrés y fatiga laboral al trabajar menos horas y producirse un aumento de la productividad y eficiencia.

Por otro lado, encontramos que puede afectar negativamente a la competitividad de las empresas y a su capacidad para generar empleo, ya que hay empresas que no pueden parar ningún día de la semana por lo que si los trabajadores trabajaran menos se verían obligados a producir menos y seguramente no podrían contratar a otras personas para asumir las horas que se dejan de trabajar con esta jornada.

Así como una necesidad de coordinación y contratación en algunos sectores para seguir manteniendo la calidad del servicio y la atención al cliente, como el sector sanitario o el de emergencias.

En cuanto a la organización de las empresas, tras la mencionada pandemia del COVID-19 se produjo un cambio de hábitos que se notaron de manera significativa, como es el uso de las redes sociales y el teletrabajo como forma de evolución ante las necesidades del momento.

En el caso del teletrabajo, aunque esta modalidad lleva existiendo desde hace décadas en trabajos como ingenieros informáticos o programadores de videojuegos, el avance de la digitalización y la crisis sanitaria impulsó el uso en sus empresas como solución más factible para poder seguir realizando el trabajo ante una pandemia que no permitía salir de casa (Pavón, 2022).

Por lo que la pandemia supuso un desarrollo tecnológico de los puestos de trabajo, creando puestos de trabajo que antes no existían, así como reorganizando la metodología de las empresas. No únicamente se instaló el teletrabajo como forma para realizar el trabajo de manera remota, sino que también se crearon diferentes trabajos en las redes sociales, en los que la gente encerrada en casa por el confinamiento empezó como actividad lúdica y terminó convirtiéndose

en su fuente de ingresos. Este es el caso de los conocidos como creadores de contenido en diferentes plataformas como TikTok, Instagram, Facebook o Youtube.

No solo creó puestos de trabajo y estableció el teletrabajo como fuente principal, sino que añadió herramientas tecnológicas en los diferentes departamentos, en especial en el de Recursos Humanos a través de las videoconferencias, entrevistas virtuales o incluso cribas realizadas a través de Inteligencia Artificial.

2. MODELOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

2.1. CONCEPTO

Para comenzar este punto es necesario mencionar algunos conceptos básicos como son el empleo, el mercado laboral, el trabajador, la empresa y los modelos de organización del trabajo. Se considera necesario exponer estas definiciones para poder desarrollar las clases de modelos de empleo.

Se denomina empleo (Gil, 2020) a *“la generación de valor a partir de la actividad producida por una persona. Es decir, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario”*. Para la OIT, la población económicamente activa agrupa *“a todas las personas que aportan trabajo para la producción de bienes y servicios durante un período específico. Incluye tanto a personas con empleo como a personas desempleadas”*².

Se considera mercado laboral (Kiziryán, 2020) *“aquél donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores”*³. Si se produce un mal funcionamiento o un buen funcionamiento puede afectar negativa o positivamente al crecimiento económico y al empleo de un país.

Un trabajador (Chavez, 2023) se considera a *“una persona que pone a su disposición sus habilidades, conocimientos y esfuerzos para realizar un trabajo en beneficio de una empresa o empleador, a cambio de una remuneración económica previamente acordada”*⁴. En España la edad legal para trabajar es 16 años, aunque se encuentran excepciones como actuaciones artísticas o trabajo familiar en pequeños negocios.

Una empresa (Galán, 2020) *“es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular. Esta unidad productiva puede contar con una sola persona y debe buscar el lucro y alcanzar una serie de objetivos marcados en su formación”*⁵. Un emprendedor o emprendedores reúnen recursos económicos y materiales para cubrir una necesidad o un servicio con el fin de obtener un beneficio por ello.

² Gil, S. (2020). Empleo. Economipedia. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>

³ Kiziryán, M. (2020) Mercado laboral. Economipedia. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>

⁴ Chavez, J (2023) “Trabajador: Qué es, importancia y tipos”. Revista de CEUPE magazine. Disponible en: <https://www.ceupe.com/blog/trabajador.html>

⁵ Sánchez Galán, Javier (2024) ¿Qué es una empresa? Economipedia. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>

Por último, como modelos de organización del trabajo o modelos organizacionales (Euroinnova, 2023) entendemos “*forma que acoge una empresa en términos de su área de trabajo, incluyendo los niveles de comunicación, autoridad, tareas y asignación de recursos*”⁶.

Es importante definir estos conceptos ya que todos se encuentran relacionados entre sí y llevan a un fin común. Para cubrir una necesidad o un servicio se crean las empresas y éstas contratan a trabajadores, por lo que generan empleo y abarcan también el sector demandante de empleo, ya que hay empresas y organismos dedicados a buscar empleo a los desempleados. Según sean los rendimientos y beneficios de estas empresas se producirá una involución o evolución del mercado laboral. Ante las necesidades de cambios que se producen en las evoluciones del mercado laboral, las empresas se ven obligadas, no sólo por el mercado laboral sino por el aumento de su tamaño, a realizar modelos organizacionales para así abarcar todas las áreas de la empresa y, a su vez, ver subsanadas todas las necesidades que puedan tener.

a. Clases

i. Teletrabajo

El teletrabajo, tras la pandemia del COVID-19, se ha convertido en un recurso que cada vez más solicitan los trabajadores en las empresas. Hasta ese momento era muy poco el porcentaje de empresas que apostaban por el teletrabajo y apostaban por el trabajo presencial, es decir, trabajo realizado en el centro de trabajo o en el lugar que la empresa considerara. Según un estudio realizado, en España en el 2019 había 951.800 personas que apostaban por el teletrabajo, mientras que en el año 2020 se produjo un incremento del 216,8% llegando a ser más de 3 millones de trabajadores los que optaron por esta modalidad⁷.

Tras el aumento del teletrabajo, se vio la necesidad de regular esta modalidad de trabajo para ofrecer unos derechos y unas obligaciones tanto para los trabajadores como para las empresas e introducir un marco legal para ello. En el año 2021 se aprobó una ley, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en la que se establecen los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de las empresas para el buen desarrollo de su trabajo de manera telemática.

En esta ley se establece que, siempre que sea posible, el trabajador tiene derecho a elegir la modalidad del teletrabajo. La empresa está obligada a facilitar las herramientas tecnológicas, así como los sistemas informáticos necesarios para que el trabajador pueda realizar su trabajo de forma remota. A su vez, se le otorga a la empresa el derecho a monitorear y gestionar las actividades o tareas del empleado, bajo información al trabajador previa.

Según la Real Academia Española (Española, 2024), el teletrabajo es “*el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas*”⁸.

Actualmente, muchos trabajadores aspiran a trabajar de esta manera, por lo que, si ven que las empresas en las que trabajan no están dispuestas a ofrecer esta modalidad, optan por irse a otras empresas para poder desarrollarse y organizar mejor su vida personal. Más del 50% de las empresas actuales en España son conscientes de que el teletrabajo cada vez gana más fuerza, aunque también encontramos empresas que piensan que será pasajero y se muestran reticentes a realizar el cambio. Estas empresas se ven expuestas a la pérdida de personal y

⁶ Euroinnova (2023) Qué son los modelos organizacionales y sus características. Euroinnova. Disponible en: <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-son-los-modelos-organizacionales>

⁷ Portal estadístico Statista.

⁸ Real Academia Española. (s.f.). Teletrabajo. En Diccionario panhispánico del español jurídico. Recuperado de <https://dle.rae.es/teletrabajo>

pérdida en la captación de talento, ya que a muchos demandantes de empleo no les resultará rentable un trabajo tradicional (Esteban I. , 2022).

El teletrabajo cada día gana más fuerza, ya que muchos asalariados buscan una modalidad híbrida que les aporte mayor flexibilidad y, en el caso de algunos autónomos de sectores digitalizados, trabajan únicamente de manera online. No solo ofrece beneficios para los trabajadores sino también las empresas son conscientes de los beneficios que aporta que sus trabajadores opten por esta modalidad.

En el caso de los trabajadores las principales ventajas que obtienen son las siguientes:

- Mayor facilidad de conciliación entre su vida personal y laboral, que les permite, a su vez, reducir la ansiedad y el estrés que les produce esa falta de conciliación y mejora la productividad del trabajador al sentirse más cómodo.
- Ahorro en transporte a su centro de trabajo, ya que al no tener que desplazarse a la oficina o al puesto de trabajo en el que se encuentre le supone un gran ahorro ya sea en transporte público o privado.
- Mayor productividad al gestionar mejor el tiempo dedicado al trabajo y al encontrarse en un entorno más cómodo, como es su casa, los trabajadores sienten mayor paz y realizan su trabajo de manera más productiva.
- Flexibilidad horaria que permite la gestión por parte del trabajador de sus horas de trabajo, por lo que le permite un mejor reparto del tiempo entre su vida personal y laboral y una mejor adaptación para poder realizar su trabajo.
- Ofrece mayor adaptación para personas con algún tipo de discapacidad que, anteriormente, no hubieran tenido acceso, ya que hay personas con discapacidad física que les resulta imposible desplazarse a un lugar de trabajo. Por tanto, al elegir la modalidad de teletrabajo pueden realizar su trabajo sin tener que desplazarse.

Los empresarios también obtienen grandes ventajas del trabajo a distancia o teletrabajo, como son las siguientes:

- La comodidad de sus trabajadores se ve reflejada en un aumento de la productividad de hasta un 28,5%, por lo que los empresarios obtienen una gran satisfacción con el rendimiento de sus trabajadores que también se ve reflejado en sus cifras.
- Mayor compromiso por parte de los trabajadores con la empresa por lo que recibirán mayores beneficios.
- Atracción del talento ya que supone una ventaja competitiva frente a otras empresas que optan por el método tradicional. Por lo tanto, las empresas que opten por el teletrabajo tendrán mayores candidatos ya que es lo que buscan actualmente.
- Reducción de gastos en la empresa, ya que al trabajar sus empleados fuera del centro de trabajo permite a la empresa ahorrar costos en luz, agua, alquiler de oficinas, etc.
- Se produce una digitalización de la plantilla por lo que los trabajadores adquieren habilidades digitales que anteriormente no poseían, una mayor capacidad de comunicación con el resto de sus compañeros, así como con clientes o proveedores y el uso de herramientas o plataformas tecnológicas.

Pero el teletrabajo también tiene su lado opuesto, y posee ciertas desventajas tanto para los trabajadores como para las empresas. En el caso de los trabajadores los principales inconvenientes son:

- Aumento de las distracciones, ya que, al encontrarse en casa, numerosas veces tienen a personas mayores dependientes, niños pequeños o personas convivientes dentro del hogar que permite que se distraiga y no esté concentrado en su trabajo.
- Al tener su herramienta de trabajo en todo momento disponible, algunos trabajadores ven una dificultad en separar la vida laboral de la personal, ya que tienden a utilizar el ordenador de trabajo y sus herramientas más horas de las que deberían.
- Supone un gasto añadido de luz, internet y equipos digitales que anteriormente no tenía.
- Se produce una pérdida de contacto tanto como los compañeros de trabajo como con los superiores, ya que aunque tienen las herramientas digitales, no es un contacto tan directo y cercano como si todos trabajaran en el centro de trabajo.

Los empresarios también poseen inconvenientes como los detallados a continuación:

- El absentismo laboral, aunque ya era un problema que encontraban anteriormente, ahora resulta más difícil a las empresas comprobar que sus trabajadores están realizando su trabajo de manera remota o no están realizando sus funciones.
- Costes de equipo, ya que, aunque encuentran un ahorro en gastos de alquiler, luz, agua, la empresa está obligada a dotar a todos los trabajadores de equipos y materiales tecnológicos para que los trabajadores puedan realizar su trabajo desde casa.
- La gestión entre departamentos supone un verdadero reto para las empresas, ya que resulta muy difícil gestionar y coordinar a todos los trabajadores de los distintos departamentos mientras trabajan a distancia.

Con el auge del teletrabajo se han ido creando herramientas para facilitar el teletrabajo en las empresas. Algunas de ellas son (Agea, 2023):

- Firmafy para firmar todos los documentos y contratos online. Consiste en una firma electrónica que permite tanto a los empleados como a los clientes firmar de manera remota cualquier documento o contrato. Por lo que supone un ahorro en el tiempo y en el desplazamiento tanto del cliente como de los empleados.
- Clientify para mejorar las relaciones con los clientes. Unifica las gestiones comerciales y permite que cada uno de los departamentos tengan una visión unificada de todos los clientes de la empresa. Por lo que todos los empleados de cada departamento pueden contactar y organizar su trabajo con los clientes sin interferir en el trabajo de los demás departamentos o sin depender de la información que tienen otros departamentos.
- Trello es una herramienta que permite organizar los roles y tareas de cada uno de los trabajadores. Así la empresa se asegura de que todas las tareas necesarias para la producción sean realizadas por alguno de los trabajadores y a los trabajadores les permite conocer cuáles son sus tareas cada día.
- Slack es una herramienta que permite la comunicación en línea entre toda la plantilla de la empresa a tiempo real. Por lo que todos los empleados pueden comunicarse a través de un chat ya sea con otros empleados o con sus supervisores. Gracias a esto, los empleados y los supervisores pueden tener una comunicación directa ante cualquier duda o incidencia que surja en el día a día.
- Teams es muy utilizada en las empresas para realizar reuniones con otros empleados, con sus supervisores, con sus clientes o con sus proveedores. Permite la comunicación con otros miembros ya sea para organizar trabajos en equipo, como para mantener reuniones con posibles clientes o proveedores. Con ello, las empresas consiguen un ahorro en el tiempo y en

el espacio ya que la reunión se puede hacer desde cualquier lugar, ninguno de los activos tiene que desplazarse por lo que tampoco tendrán gastos de desplazamiento.

– Factorial es una herramienta utilizada principalmente para el control de horarios. Es una plataforma en la que todos los trabajadores fichan su horario de entrada y horario de salida, así como gestionar la información de todos los empleados, como sus vacaciones, sus permisos, etc. Permite a la empresa unificar la información de todos los empleados, así como llevar un control del absentismo.

Aunque cada vez son más las empresas que optan por tener esta modalidad entre las opciones para sus trabajadores, también encontramos empresas que se muestran reticentes a este cambio. Por ejemplo, en la empresa Atento, una trabajadora se vio obligada a demandar a dicha empresa, ya que pidió teletrabajar para poder conciliar con su vida personal, ya que tenía niños pequeños a cargo y la empresa se negó. Al ser un trabajo de servicio de atención telefónica, el Juzgado de lo Social número 4 de A coruña, falló en favor de la trabajadora, ya que reconocer haber acreditado su situación y apta para realizar su trabajo de manera telemática (Coruña, 2024).

Al introducir el teletrabajo en las empresas, las empresas, en ocasiones, no pueden realizar un control tan exhaustivo sobre sus trabajadores como si estuvieran todos en el mismo lugar de trabajo. También encontramos jurisprudencia de trabajadores que han sido despedidos de su puesto de trabajo, ya que, al realizarlo de manera telemática, tenían un menor rendimiento desde que optaron por el teletrabajo. En el caso de la empresa Salesland (Torres, 2024), El Juzgado de lo Social número 47 de Madrid ha fallado a favor de la empresa en su despido disciplinario, ya que dicho trabajador abandonó sus funciones durante dos días completos.

ii. Trabajo por objetivos

En el 2021 se produjo en Estados Unidos un fenómeno conocido como “La Gran Renuncia” (Cabrero, 2023) ya que, durante el año posterior al coronavirus, más de 50 millones de trabajadores renunciaron a su trabajo de manera voluntaria, ya sea por no querer arriesgarse a contraer el virus o porque se sentían desmotivados en sus empresas.

En España, aunque no fue un fenómeno tan acusado, también hubo un repunte. Ante la cifra de que más de la mitad de los españoles se sentía desmotivado y el 77%, si pudiera, cambiaría de empresa, las empresas en 2023 temen sufrir una gran fuga de talento voluntaria entre sus plantillas.

Esto supone que algunas empresas se han empezado a plantear otros modelos de organización del trabajo. Por ejemplo, Desigual o Telefónica han ofrecido a sus trabajadores las jornadas de cuatro días a la semana y otras empresas como Vodafone o Indra, ofrecen a sus trabajadores un plan de teletrabajo flexible. Permite a los trabajadores realizar su trabajo desde cualquier parte del mundo, por lo que les permite incluso viajar mientras realizan su trabajo.

La mentalidad de este modelo de trabajo es explicada por el profesor Daniel Toscani⁹ “*si un trabajador es capaz de cumplir todos sus objetivos en cinco horas, ¿por qué debe trabajar tres horas más ese día? ¿Por qué no puede autoorganizarse su jornada?*”¹⁰. Con el trabajo por objetivos lo que se busca es la mejor conciliación de la vida personal y profesional, ya que, si un trabajador sabe que, si realiza sus tareas en menos tiempo, podrá irse antes a casa

⁹ Profesor colaborador de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

¹⁰ Toscani, D. (2023) “¿Si puedo hacer en 5 horas lo que otros tardan 8 horas en hacer? LinkedIn. Disponible en https://www.linkedin.com/posts/daniel-toscani-gimenez-95b073142_si-puedo-hacer-en-5-horas-lo-que-otros-tardan-activity-7034093526736904192-1bk7/?trk=public_profile_like_view&originalSubdomain=es

o a donde desee, por lo que se sentirá más motivado a la hora de realizar su trabajo. Y, por parte de la empresa, se busca dar prioridad a los objetivos por encima del número de horas trabajadas.

Actualmente, Islandia, Suecia, Japón, Reino Unido o Estados Unidos son países que han implantado con éxito el trabajo por objetivos, así como el teletrabajo y con ello consiguen beneficios tanto las empresas como los trabajadores.

Toscani también recalca que no todos los sectores son aptos para implantar el trabajo por objetivos. Primero, las empresas tienen que negociarlo a través de los convenios colectivos y, después, incluirlo en los contratos. El sector más apto para implantar este método es el sector de ventas, mientras que en el comercio o sectores con sistemas de turnos no es aplicable el trabajo por objetivos, ya que tienen que adaptarse a unos horarios establecidos.

Sin embargo, también encontramos detractores de la jornada por objetivos como es el caso de Antonio Fernández¹¹ que califica como mito la implantación de jornadas que se basen exclusivamente en los objetivos y lo considera una involución en los derechos que se han adquirido anteriormente.

Para la empresa, supone tanto una ventaja como una desventaja (Gilabert, 2023). Su principal ventaja es que incentiva a los trabajadores para mejorar la eficiencia y aumentar la productividad, pero, también puede suponer que para los trabajadores prime la velocidad antes que la calidad del trabajo, es decir, que el trabajador puede mirar antes por sus intereses personales que por la empresa.

Para que se pueda implantar un sistema de trabajo por objetivos, dichos objetivos deben tener unas características concretas: tienen que ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y limitados en el tiempo. Los trabajadores tienen que conocer cuál es la tarea concreta que tienen que realizar, los trabajos deben tener una manera para medir el desempeño, el trabajador tiene que poder realizarlos y tienen que ser objetivos que no se dilaten demasiado en el tiempo.

Pero el trabajo por objetivos no se basa en el desempeño de una única persona en todos los casos, sino que cada empresa establece los objetivos en función a su contexto y necesidades en cada momento. Los tipos de trabajo por objetivos (Ríos, 2023) son:

- **Individuales:** En este tipo, los empleados tienen objetivos que únicamente ellos tienen que alcanzar en consonancia con los objetivos generales de la empresa.
- **Equipos:** En este caso, no es un único trabajador el que está implicado, sino que son un grupo de trabajadores que tienen que trabajar unidos para obtener un único objetivo. El trabajo por objetivo por equipos fomenta la cooperación y la relación entre los miembros del grupo.
- **Departamentales:** Cada departamento o área de una empresa tiene objetivos concretos que, unidos, permiten cumplir los objetivos globales de la empresa. Se utiliza para garantizar unos resultados de cada departamento que, juntos, hace que la organización funcione de la mejor manera.

Como todos los modelos de trabajo, el trabajo por objetivos tiene tanto sus ventajas como sus desventajas. En el caso de las ventajas encontramos las siguientes (Monroy, 2023):

- Se produce una mayor motivación del trabajador que conlleva un aumento de la productividad. Al obtener recompensa personal al alcanzar sus objetivos profesionales, el trabajador se siente más motivado en la empresa. Según la Organización para la Cooperación

¹¹ Profesor de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC).

y el Desarrollo Económico, países como Dinamarca o Noruega tiene un mayor PIB per cápita trabajando menos horas que países como Costa Rica y México que no lo aplican.

– Permite promocionar al talento dentro de la empresa, ya que, los trabajadores, al tener mayor grado de autonomía descubren sus capacidades y es más fácil identificar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, por lo que permite a la empresa asignarle al trabajador los objetivos que mejor vaya a realizar y así fomentan la eficiencia.

– Se puede medir más fácilmente los resultados. Al tener los empleados objetivos tan marcados, la empresa puede llevar un mayor control sobre los proyectos y los empleados y permite conocer las horas de trabajo que requiere cada proyecto, por lo que permite mejorar los ratios de rendimiento.

– Permite la especialización de cada trabajador en tareas específicas. Al descubrir los puntos fuertes de cada trabajador, le permite asignar los objetivos en los que sea más eficiente, por lo que la calidad de los objetivos es mayor. También permite delimitar las tareas de cada trabajador y valorar, por parte de la empresa, el desempeño de cada trabajador.

En cuanto a las desventajas, la principal es que no se puede aplicar a todos los sectores ni a todas las profesiones, por lo que, las empresas pertenecientes a esos sectores no podrán verse beneficiadas. Pero, también encontramos otras desventajas:

– Al dar mayor independencia al trabajador y permitir que gestione él tanto su tiempo de trabajo como su dedicación, encontramos el problema de que alguno de esos trabajadores dará más prioridad a la rapidez que a la calidad. Es decir, habrá trabajadores que para poder trabajar menos horas realicen su trabajo de manera rápida, pero es posible que ese trabajo no tenga buena calidad.

– No se puede aplicar en todos los sectores, ya que hay sectores como el sector de atención al cliente, el sector servicios o el sector industrial, en los que se puede comprometer la calidad del trabajo. También encontramos el caso de los horarios comerciales en los que resulta imposible implantar este método, ya que poseen turnos estructurados.

– Puede producir ansiedad a los trabajadores al querer conseguir los resultados marcados. A su vez, también pueden darse conflictos laborales entre los empleados, debido a la competitividad.

iii. Teleselección

Al producirse un auge de la tecnología, los trabajadores ya no acuden a las empresas personalmente a entregar su currículum, sino que lo entregan por e-mail. Esto supone una ayuda para los reclutadores, ya que, cada vez utilizan con mayor frecuencia las redes sociales para la captación de talentos.

Primero, al utilizarse cada vez más las herramientas tecnológicas y las redes sociales, se produjo un auge en publicar tanto las ofertas de empleo como las demandas de empleo en las aplicaciones o plataformas de búsqueda u oferta de empleo. Posteriormente, se ha utilizado las redes sociales y las tecnologías también para las entrevistas a los candidatos.

La Teleselección o selección virtual de empleados (Ortega, 2023) se define como *“proceso de contratar nuevos empleados de forma remota sin reunirse con ellos cara a cara. El reclutamiento se realiza con tecnología de videoconferencia, encuestas y evaluaciones para comprender las habilidades y la personalidad de un candidato”*¹².

¹² Ortega, L (2023) ¿Qué es el reclutamiento virtual? Staffing Personal. Disponible en <https://www.staffingpersonal.com/que-es-el-reclutamiento->

En estas video entrevistas, el entrevistador pretende obtener la misma información que en una entrevista presencial, es decir, quiere saber cómo es el candidato, sus conocimientos, sus aptitudes e incluso sus actitudes de cara al ámbito laboral. Pero no se realizan únicamente entrevistas a tiempo real, sino que también hay una modalidad en el que los reclutadores envían una serie de preguntas que el candidato debe responder a través de un video.

Otra herramienta que utilizan los reclutadores son los conocidos como *chatbot* (Aritmetrics, 2024), es decir, es un programa de ordenador que gracias a la inteligencia artificial simula una conversación humana o un chat. Con esto lo que buscan los reclutadores es establecer un filtro e ir descartando candidatos según vayan respondiendo a este programa. Con ello se consigue un ahorro de tiempo, ya que al reclutador únicamente le llegan los candidatos que el programa considera más aptos.

Con los chatbot tiene la ventaja de que al tener asistencia 24 horas los siete días de la semana, tanto los reclutadores como los candidatos pueden ir añadiendo información o realizando preguntas sea la hora o el día de la semana que sea, no es necesario esperarse a un horario laboral de lunes a viernes. Aunque los chatbot poseen una desventaja y es que puede cometer fallos y descartar a algún candidato potencial.

La Teleselección permite obviar las entrevistas presenciales y evitar los trastornos de organizar una entrevista presencial. La entrevista virtual es mucho más rápida y sencilla, ya que al existir aplicaciones como Teams o Skype, los reclutadores y los candidatos pueden llevar a cabo videoconferencias usando únicamente un ordenador o, incluso, un teléfono móvil, por lo que resulta mucho más sencillo. El candidato al poder afrontar la entrevista desde el lugar que se sienta más cómodo ayuda a que esté más relajado y sea más beneficiosa a la hora de resolver preguntas o ejercicios.

Un beneficio añadido de la Teleselección es que puede ampliar el abanico de candidatos para un puesto de trabajo. Es decir, existen plataformas como LinkedIn, Job Today, Infojobs en las que tanto los demandantes de empleo como los reclutadores pueden ponerse en contacto unos con otros, lo que supone que el reclutador puede entrevistar a personas que no sean cercanas a donde se encuentre el puesto de trabajo, ya que puede realizar entrevistas a candidatos que vivan en otras comunidades autónomas o, incluso, en otros países.

La empresa pionera en establecer esta nueva modalidad de selección de personal es la consultora de teletrabajo Jobing. Pero ya hay empresas como Datco, Microsoft, Huawei o Fenix que también lo han implantado con la finalidad de ahorrar costos y tiempo a sus reclutadores. Gracias a consultoras como Jobing todas estas empresas pueden ofertarse y realizar cribas para las posteriores entrevistas online.

Como todos los procesos de selección, la Teleselección tiene sus ventajas y sus desventajas (Pimentel, 2023). En cuanto a las ventajas encontramos:

- Tiene un alcance global, ya que gracias a las plataformas o aplicaciones online que incluyen bolsas de empleo y redes sociales profesionales, las empresas pueden publicar ofertas de empleo que lleguen a candidatos de distintas regiones geográficas. Por lo tanto, aumenta considerablemente el alcance y aumenta las posibilidades de encontrar candidatos altamente cualificados, aunque no se encuentren cerca.
- Es una herramienta mucho más eficiente y permite un ahorro del tiempo. Las empresas pueden automatizar gran parte del proceso por lo que ahorran a los reclutadores buena parte

[virtual/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20reclutamiento%20virtual,la%20personalidad%20de%20un%20candidato.](#)

del tiempo que pueden utilizar en evaluar a los candidatos más relevantes y realizar entrevistas más específicas.

– Al utilizar plataformas y aplicaciones pueden obtener datos y análisis acerca de la evaluación de sus anuncios, el número de candidatos, las fuentes de reclutamiento que resultan ser más efectivas y las evoluciones en los procesos de reclutamiento.

– Supone un ahorro en costos, ya que al utilizar las redes sociales gratuitas o de bajo costo permite un ahorro y, además, supone un ahorro en los costos de impresión ya que los curriculum ya no son en formato papel. También supone un ahorro de tiempo por parte de los reclutadores al tener algunos procesos informatizados. Y, por último, supone un ahorro de espacio al no tener que almacenar todo ese papel de entrevistas, curriculum, etc.

En cuanto a las desventajas encontramos las siguientes:

– Se puede producir una sobrecarga de información en los candidatos. Al haber gran cantidad de ofertas de trabajo en las diferentes plataformas, pueden sentirse abrumados e, incluso, pasar por alto alguna oferta interesante.

– Se pierde el contacto personal entre reclutadores y candidatos. Esto supone que el reclutador no puede evaluar su comunicación no verbal y, asimismo, los candidatos no pueden transmitir su personalidad y habilidades de manera efectiva.

– Al haber tantas ofertas de empleo y tener una accesibilidad alta, se produce una gran competencia entre las empresas.

– Supone un riesgo en cuanto a la falta de honestidad por parte del candidato. Al no haber un contacto directo, el candidato puede exagerar o distorsionar tanto su experiencia como sus habilidades.

En España, la utilización a mayor escala de la selección virtual de empleados se dio en la empresa Clece que en el año 2022 organizó un macroproceso virtual de selección de empleo. Consistió en dos días en los que 44 reclutadores en un horario de 9 de la mañana a 3 de la tarde se encargaban de realizar más de 3500 entrevistas para cubrir 2800 puestos de trabajo que iban desde personal de limpieza de interiores a perfiles aeroportuarios o seguridad privada. Estos reclutadores no se encontraban únicamente en un lugar, ya que había reclutadores en Madrid, Sevilla, Barcelona o Valencia, entre otros.

Con este macroproceso Clece pudo realizar entrevistas a más de 3500 candidatos en situación de vulnerabilidad a través de más de 139 organizaciones como Cruz Roja, Cáritas o Fundación La Caixa.

Este macroproceso es un gran ejemplo de la utilidad de las herramientas tecnológicas y las redes sociales, ya que muchos demandantes de empleo en situación de vulnerabilidad pudieron postularse como candidatos en un proceso que, en condiciones normales, no hubieran podido. Además supuso un gran ahorro a la empresa, ya que no tuvieron que organizar un espacio que albergara tanto a los reclutadores como a los candidatos.

3. NUEVOS ESPACIOS Y FORMAS DE TRABAJO

a. Freelance

Un *freelancer* (Alonso, 2023) es “*un profesional que presta sus servicios a terceros, y suele trabajar por proyectos o tareas específicas para otras empresas*”¹³. Es decir, en España,

¹³ Alonso, M. (2023) La guía del freelance: cómo organizar y planificar tu trabajo. Asana. Disponible en <https://asana.com/es/resources/freelance>

un *freelancer* es un autónomo ya que trabaja por cuenta propia y puede trabajar para más de una empresa o cliente. Los sectores con más trabajadores *freelancer* son tecnología y datos (ingenieros informáticos, analistas de datos, etc.), especialistas en proyectos, estrategia y consultoría (consultores financieros, gestores de proyectos, etc.), marketing y comunicación (gestor de redes sociales, traductores, etc.), diseño web (programadores de videojuegos, ilustradores, etc.) y especialistas en Inteligencia Artificial (investigadores, ingenieros, etc.).

Actualmente, en España, el 41% de las empresas trabaja con freelancers y un 67% están abiertas a trabajar con ellos en un futuro. Se está produciendo un crecimiento exponencial en el contrato de los freelancers en las pequeñas empresas y microempresas. Por ejemplo, poseen una fuerte demanda de consultoras financieras para que los ayuden a llevar su economía. También son muy utilizadas en el sector de las redes sociales para que les realicen un posicionamiento de marca y promocionen en las distintas redes sociales. Al ser empresas pequeñas necesitan personal que realice funciones como las mencionadas anteriormente, pero, debido a su volumen de trabajo, no necesitan que sea un trabajador a jornada parcial o completa, sino que los necesitan esporádicamente, por ello recurren a los freelancers.

El mayor problema al que se enfrentan estos trabajadores es que son contratados, en su mayoría, para proyectos con un inicio y fin claros, como sucede en el 53% de los casos, y en el caso de un 23% prestan apoyos por horas y un 22% de manera puntual (País, 2022). Por tanto, se encuentran expuestos constantemente a la incertidumbre.

Muchos freelancers afirman que encuentran una gran barrera a la hora de acceder a nuevas oportunidades laborales, ya que, por mucho que se promocionan apenas llegan a un sector muy pequeño. El 86,6% asegura que consiguen nuevos trabajos a través de referencias, recomendaciones o renovaciones de sus anteriores clientes mientras que únicamente un 40% llega a través de interacciones a través de las redes sociales.

Como todas las modalidades de empleo poseen tanto ventajas como inconvenientes. Entre sus ventajas encontramos:

- Tienen flexibilidad horaria y pueden realizar su trabajo desde donde deseen. Esto les aporta una libertad en cuanto a la manera de organizar cuándo, dónde y de qué manera quieren realizar su trabajo conforme a los objetivos marcados.
- Poseen elección de clientes, es decir, ellos eligen qué tipo de clientes quieren tener, cuál es el tipo de cartera de clientes que quieren tener y centrarse en proyectos de impacto social, sostenibles, etc., dependiendo de sus valores.
- Al ser personas autónomas, no tienen a ningún superior que decida qué hacer con el dinero ganado y en qué invertirlo. Por tanto, los *freelancer* tienen libertad financiera absoluta, ya que ellos deciden en qué quieren gastar el dinero que ganan y si quieren invertirlo en su propio trabajo o no.

Por otro lado, encontramos las desventajas que también hay que tener en cuenta:

- Salarios irregulares. Al trabajar, en su mayoría, por proyectos no tienen unos ingresos fijos al mes. Hay meses en los que tienen más proyectos y tienen un salario superior y otros meses en los que no tengan apenas trabajo. Por ello, los *freelancer* intentan compensar su salario todo el año.
- Trabajo solitario. En muchas ocasiones, al trabajar solos porque no tienen supervisores ni personal a cargo, los trabajadores se sienten solos y, en ocasiones, recurren a espacios como el *coworking* para solucionar este problema.

– Gran cantidad de tareas. Al trabajar para ellos mismos, tienen más tareas que un trabajador por cuenta ajena, ya que tiene que llevar una gestión de facturas, propuestas, presupuestos y gastos, también debe realizar labores comerciales de captación de nuevos clientes y, a su vez, realizar las tareas encomendadas por sus clientes.

Una noticia importante a la que hacer referencia en el mundo del freelance es que, en ocasiones, no están bien valorados económicamente, como es el caso del cantautor Jack Conte (Incertis, 2023) que buscaba ganarse la vida realizando vídeos musicales a distintos clientes. Estos videos musicales tenían gran cantidad de visitas, pero el salario no era acorde a esas visitas, por lo que decidió crear una plataforma conocida como Patreon en la que las personas interesadas pagaban por ver su contenido.

Diez años después de su creación posee más de 25000 creadores con unos ingresos cercanos a 3200 millones de euros. El caso de freelance más conocido en esta plataforma es el caso de Matthew Bennet, un periodista que comenzó a publicar crónicas sobre la idiosincrasia española en esta plataforma. Gracias a Patreon, al cabo de unos meses, sus ingresos mensuales superaban los 4000 euros.

Esta plataforma es una gran ventaja para, sobre todo, creadores de contenido cuyo contenido no tiene alcance como para que medios a mayor escala ahonden en ellos con tanta profundidad. Por tanto, supone un beneficio añadido para ellos, ya que, al promocionarse en esta plataforma, las personas interesadas aportan una cantidad monetaria por esa información y, a la vez, pueden conocer otras personas que realicen contenidos similares y ampliar la red de clientes.

Patreon también es utilizada por activistas o personas creadoras de contenido cuyo contenido en otros canales estarían vetados. En Patreon tienen libertad absoluta para hablar o realizar la actividad que consideren. Es el caso de activistas feministas que manifiestan que en esta plataforma pueden abordar polémicas como la transexualidad o la prostitución.

b. Coworking

El término coworking (Aticco, 2022) se refiere a *“un espacio de trabajo compartido donde convergen profesionales con diferentes perfiles y estructuras de trabajo, desde autónomos, emprendedores, startups y pequeñas empresas, hasta incluso grandes empresas”*¹⁴. Es decir, es un espacio en el que profesionales de diferentes sectores conviven mientras desarrollan su trabajo, e incluso, colaboran entre ellos.

Un coworking es un lugar con diferentes espacios en las que los profesionales trabajan como si fuera una oficina tradicional, solo que no tienen compañeros de trabajo, sino que comparten espacio con profesionales de otras empresas. En este espacio, los profesionales pueden compartir trabajos, contactos o inquietudes con otros profesionales, o únicamente realizar su trabajo de manera individual.

En los coworkings (Suárez, 2013) encontramos una figura clave que es la figura del gestor. Este gestor es una persona que trabaja a tiempo completo en este lugar y se encarga de establecer contacto entre los diferentes profesionales y crear un clima de confianza entre ellos para fomentar dinámicas de colaboración que les permitan a todos obtener diferentes oportunidades de trabajo o ayuda en la realización de ellos.

Los coworkings están creados, en su mayoría, para profesionales autónomos y emprendedores, ya que no solo les aporta un espacio para poder realizar su trabajo en el que únicamente necesita su ordenador y su teléfono móvil, sino que también encuentran la

¹⁴ Aticco. (2022) Qué es, cómo funciona y para qué sirve un coworking. Aticco Workspaces. Disponible en <https://aticco.com/blog/que-es-un-coworking/>

oportunidad de trabajar con otros profesionales que les permita solucionar dudas, elaborar un nuevo proyecto o invertir en un negocio.

Estos espacios están adaptados para que los profesionales únicamente tengan que llevar su ordenador portátil para poder realizar su trabajo, el resto de los servicios van incluidos en estos espacios, como, por ejemplo, internet de alta velocidad, impresoras, acceso 24 horas, café gratis, zonas de descanso, terrazas y cafeterías.

Un estudio realizado por Statista (Statista, 2022) establece que se ha producido una evolución sin precedentes de estos espacios y, alrededor del mundo, encontramos más de 23000 coworking.

Actualmente encontramos tres tipos de coworking para que los usuarios puedan elegir el que más se adapte a sus necesidades (Aticco, 2022):

- **Hot desk:** Es un espacio de trabajo en el que los profesionales que acceden a ellos no tienen un escritorio fijo, sino que cada día puede ocupar un lugar diferente en el coworking. Este tipo de espacios es utilizado por profesionales que no van todos los días al mismo coworking, sino que, por circunstancias laborales, tiene trabajo híbrido o teletrabajo que requiere muchos desplazamientos.

- **Escritorio u oficina en espacio compartido:** Incluye un conjunto de escritorios ubicados en una amplia área en el que los usuarios pueden, según las necesidades que posean, tomar un sitio, un escritorio o formar una oficina compartida uniendo varios escritorios. Es la mejor opción para personas que, ya sean de forma individual o grupal, necesiten un espacio fijo.

- **Oficina privada:** Dentro del coworking se pueden encontrar salas de reuniones, zonas de descanso, espacios para eventos, cabinas para videoconferencias y se pueden reservar de manera exclusiva para coworkers concretos, y, además, pueden utilizar los espacios comunes.

No solo supone un beneficio para los profesionales independientes, sino que también supone un ahorro de costes a las empresas, ya que muchas empresas deciden alquilar espacios en el coworking para sus trabajadores, y, aun así, les resulta más barato que alquilar o tener una oficina en propiedad donde agrupar a todos los trabajadores. Además, los trabajadores al tener más flexibilidad estarán más motivados y se verán más preparados para comenzar relaciones con otros profesionales y desempeñar su trabajo de mejor manera.

Como todos los aspectos relacionados con la empresa, tiene sus beneficios y sus desventajas. Como beneficios encontramos:

- Ofrecen un espacio totalmente equipado al servicio de los profesionales que lo requieran y les supone un ahorro en costes ya que son más económicos y fáciles de gestionar.

- Es un espacio en el que los profesionales independientes o que puedan realizar el teletrabajo pueden concentrarse ya que aporta profesionalismo y les permite aislarse de su vida personal para poder realizar su trabajo.

- Brindan numerosos espacios en los que pueden relajarse, realizar reuniones, realizar videoconferencias y/o trabajar en grupo. Además, en los espacios comunes, así como los espacios de trabajo generales les permite mantener relaciones entre los profesionales y establecer lazos no solo profesionales, sino también personales.

En cuanto a las desventajas encontramos las siguientes:

- Al ser espacios compartidos ofrece menos privacidad que una oficina convencional, ya que conviven con profesionales de otros sectores o incluso de la competencia, y, a veces, se producen ciertas incomodidades ya que hay temas que deben tratar con confidencialidad.
- Al haber una gran cantidad de oferta de coworking, los interesados tardan en encontrar cuál es el que mejor se adapta a sus necesidades, ya que, en ciudades grandes como Madrid o Barcelona, la oferta es demasiado amplia.
- Hay profesionales que necesitan trabajar en silencio o necesitan realizar gran cantidad de llamadas por lo que no pueden trabajar en las zonas generales del coworking y necesitan adquirir espacios cerrados que les supone un coste añadido.
- Resulta más beneficioso económicamente que mantener una oficina, pero hay profesionales que teletrabajan o trabajan de manera independiente como los freelance, que necesitan un espacio fuera de sus hogares donde realizar sus tareas, por lo tanto, les resulta más caro que realizar su trabajo en su hogar.

El coworking ha crecido exponencialmente en España hasta tal punto que hay municipios como Fortanete (Altaba, 2024), cuyo ayuntamiento ha creado tres naves destinadas a crear coworking para que sus habitantes o profesionales de municipios cercanos puedan hacer uso de sus instalaciones. Al situarse próximo al municipio y en la carretera que desplaza hasta Teruel, este coworking dará servicio a muchos municipios cercanos, por lo que será todo un acierto. El alcalde Luis Gil afirma que *“tiene que haber una renovación en los municipios y si no posee instalaciones atractivas y necesarias no puedes invitar a otros habitantes a venir”*¹⁵.

En Avilés (Jambrina, 2024) se establecieron también espacios destinados al coworking hace tres años, conocido como Espacio Maqua, y, actualmente, el Partido Popular del municipio decidió llevar a cabo un estudio de rendimiento de dichos espacios. Se establece que en el año 2023 se realizaron 3000 horas de actividad en el coworking y llegaron a tener 211 actividades.

Por tanto, no solo en España sino en el mundo, el coworking está resultando una herramienta más que necesaria en unos tiempos en los que las redes sociales y el teletrabajo cada vez ganan más repercusión.

4. INCLUSIÓN DE LAS REDES SOCIALES EN EL MERCADO DE TRABAJO

a. Redes sociales en las empresas

Desde la aparición de las redes sociales cada vez más personas son usuarios asiduos de las redes sociales, ya sea por ocio, por trabajo, por necesidad, accediendo a noticias, fotos, videos, opiniones y todo tipo de información. Esto ha conllevado un cambio cultural en la sociedad, ya que, actualmente, es complicado encontrar a una persona que no se encuentre inmersa de alguna manera en las redes sociales.

El mundo de la tecnología y de las redes sociales se encuentra en constante cambio por lo que cada vez más empresas se centran en analizar las debilidades y fortalezas tanto de la tecnología y las redes sociales como de su propia empresa y se encarga de adaptarse al cambio, implementando cambios acordes con la nueva era digital.

Las empresas utilizan las redes sociales para tres propósitos principalmente (Bravo, 2023): posicionarse en el mercado actual, automatizar procesos dentro de los departamentos de la empresa y, por último, obtener información de clientes potenciales y posibles competidores.

¹⁵ Gil, L (2024). “Fortanete ultima los detalles de un vivero de empresas que se suma al coworking”. *Revista de La Comarca. Periódico del Bajo Aragón Histórico*. Disponible en <https://www.lacomarca.net/fortanete-ultima-detalles-vivero-empresas-suma-coworking/>

Las redes más utilizadas para empezar a promocionar empresas son: Facebook, Instagram, Youtube, TikTok, LinkedIn y X. En esas redes sociales, las empresas pueden además de crearse un perfil en el que promocionar sus productos o servicios, también pueden contratar la publicación de anuncios, por lo que podrán llegar más fácilmente a muchos más usuarios que de la forma tradicional. En todas estas redes sociales, las empresas tienen la opción de exponer todos los datos que consideren, así como los productos o promociones que tengan. La manera de exponer su empresa será la que marcará la ventaja competitiva con respecto a la competencia.

Según un Informe de Redes Sociales 2022 de IEBS, el 91% de los españoles en alguna de sus redes sociales sigue a alguna marca y el 65,7% reconoce haber comprado a través de las redes sociales a raíz de los contenidos publicitarios. Las mejores redes que pueden utilizar las empresas son:

– **Instagram:** Es una de las redes sociales más utilizadas en el día a día, por lo que muchas empresas optan por publicar fotos del día a día de su empresa, enseñando a su personal, la rutina diaria, etc., con la que establecen una conexión con los usuarios y, a través de los contenidos visuales, los usuarios se ven más atraídos que por unos textos.

Un caso de emprendimiento a través de esta red social es el caso de Pompeii, una marca creada por un grupo de jóvenes con cuyo capital social pudieron crear 349 pares de zapatillas. Al elegir promocionarse en Instagram y pertenecer al grupo conocido como *Millennial*, estos jóvenes consiguieron vender todos sus pares en dos días. Actualmente poseen más de 170000 seguidores en esta red social.

– **LinkedIn:** En España, es la red social de uso profesional favorita entre los españoles. Se utiliza para encontrar talento al que atraer a la empresa, así como fortalecer la marca, ya que los resultados de búsqueda en Google suelen incluir como los primeros a esta red social, por lo que si se busca a un profesional o a una marca concreta será de los primeros resultados que aparezca.

Encontramos el caso de Ceci Fallabrino, CEO y fundadora de UPAZ, cuya empresa está destinada a ayudar a impulsar otras marcas. A través de su perfil en esta red social, expuso su experiencia como emprendedora y exponer estrategias de marketing y liderazgo y ahora se considera una emprendedora referente dentro de LinkedIn.

– **Twitter o X:** Es la red social que ofrece más *feedback* entre las marcas y sus clientes. Es la red social perfecta para atender las quejas o preguntas directamente a los consumidores, así como consultar su satisfacción. También permite, al ser utilizada sobre todo como lugar de expresión, conocer las necesidades de los usuarios.

Un ejemplo claro de la utilización de Twitter para captar clientes es la empresa Taxi Oviedo que entre las formas de reservar uno de sus taxis ha incluido esta red social. Monitoriza palabras clave como, por ejemplo, Oviedo, para encontrar potenciales clientes. Actualmente se considera un autónomo exitoso en esta red social.

– **TikTok:** Es la plataforma más utilizada por el público más joven, con un contenido puramente audiovisual, en el que también se pueden escribir comentarios y se utiliza, en gran medida, para llegar a este público más joven y visibilizar de una manera más dinámica a la empresa.

Una empresa española llamada San Saru ha multiplicado sus ventas a raíz del buen uso de esta red social. Se trata de una joyería que quiso adaptar su objetivo al público juvenil, por lo que al utilizar esta red social adaptó su mensaje para que fuera un mensaje natural y adaptado a este público, por ejemplo, en su lenguaje.

– **Facebook:** En esta red, el público es de mediana edad, más adulto. Además, también es utilizado por algunas empresas para crear páginas de fans o de gustos concretos de forma gratuita en el que la gente con esos mismos intereses se puede adherir y mantenerse informado. Además, las empresas también lo utilizan para crear y promocionar eventos, ya que en el resto de las redes sociales resulta complicado.

Una empresa conocida como Hawkers eligió esta red social como su fuente de posicionamiento pasando de invertir 5 euros diarios a más de 40000 en la temporada de verano, con lo que consiguieron el nombre de “las gafas de Facebook” y les supuso un éxito rotundo, ya que ahora posee más de 6 millones de seguidores.

En el mundo de las redes sociales, las empresas tienen que tener en cuenta que existen tres tipos de redes sociales (Fernández-Paniagua, 2022):

– **Redes sociales horizontales:** Son redes sociales que utiliza casi todo el mundo a diario. En ellas, los consumidores pueden consumir todo tipo de videos, productos, fotografías sin ningún tipo de temática concreta. Un ejemplo es Instagram o Twitter. En ellos, lo que buscan la mayoría de los usuarios es distraerse, no buscan nada concreto.

– **Redes sociales verticales:** Generalmente son perfiles profesionales por lo que están destinadas a un público más específico y se busca la comunicación entre empresas y candidatos, proveedores o clientes. Algunos ejemplos son LinkedIn o Domestika.

– **Redes sociales temáticas:** Son redes sociales creadas específicamente para incluir contenido sobre un determinado tema o de un mismo formato. Por ejemplo, en Youtube encontramos videos de cualquier temática pero siempre en formato audiovisual y, encontramos además, Spotify, en el que la temática es musical, se encuentran todo tipo de canciones.

Las redes sociales no pueden ser utilizadas en todos los departamentos de la empresa, ya que, algunos están demasiado programados, como es el caso de las cadenas de producción. Por ejemplo, una empresa del grupo Inditex utilizará las redes sociales en siguientes departamentos: departamento de comunicación, departamento de marketing, departamento de atención al cliente, departamento de I+D+i, área de Recursos Humanos, departamento de ventas y área de dirección (Bartczak, 2013).

Las empresas no tienen por qué abrir una red social para cada departamento, sino que una única red social se aprovecha para mostrar o utilizar las funciones que necesiten en cada uno de los departamentos

Como todos los aspectos incluidos en el ámbito de la empresa tienen sus beneficios y sus desventajas. En el caso de las desventajas encontramos las siguientes (Máñez, 2023):

– Las marcas pueden obtener una mala reputación si no gestionan correctamente sus redes sociales. Como es el caso de la marca Hero Babby, en la que un usuario de Twitter realizó una pregunta a la empresa y la empresa no contestó de manera apropiada, por lo que la marca llegó a tener una gran crisis de reputación.

– No se puede publicar lo que se crea conveniente en una red social, ya que las redes sociales poseen normas y en el caso de que las marcas incumplan dichas normas pueden arriesgarse a la pérdida de la cuenta en dichas redes sociales.

– Las redes sociales suponen una inversión monetaria, temporal y de personal cualificado que no todas las empresas gestionan bien y puede suponer un gran desembolso para la marca. Requiere un puesto cualificado conocido como *Community Manager* encargado de gestionar la presencia online de la marca en las redes sociales, así como una inversión en las redes sociales que ese trabajador considere.

– Supone una dificultad para desconectar del trabajo en horario no laboral. Sobre todo se da en los trabajadores *freelancer*, que, al depender su trabajo en muchas ocasiones de las redes sociales, quieren estar conectados a todas horas a las redes sociales y nunca consiguen desconectarse del todo.

En cuanto a los beneficios de las redes sociales en las empresas encontramos los siguientes:

– Permiten conocer mucho mejor al público objetivo, ya que permite conocer gran cantidad de información acerca de los usuarios. Por ejemplo, las Estadísticas del Público de Facebook permiten conocer a personas que puedan estar interesadas en marcas concretas y conocer su edad, su sexo, su situación sentimental, sus principales intereses, su lugar de residencia, etc.

– Aportan la capacidad de captar clientes potenciales a través de las diferentes redes sociales. Al conseguir los datos mencionados anteriormente, permite adaptarse a los intereses de esos usuarios y resultar más atractivos para ellos.

– Permite mejorar el servicio de Atención al Cliente ya que permite un horario más amplio y una manera mucho más rápida de resolver los problemas o las dudas de los usuarios. Por ejemplo, el Banco Santander ha creado una estrategia de atención al cliente en Twitter y ha creado una cuenta únicamente para responder las dudas e incidencias de los usuarios.

– Facilitan la posibilidad de o bien encontrar trabajo si el usuario es un demandante de empleo, o bien encontrar al candidato adecuado si el usuario es una marca que busca ocupar un puesto de trabajo. Al tener mayor alcance, es más fácil encontrar a los candidatos o el trabajo ideal en las redes sociales como LinkedIn.

b. Nuevos trabajos en redes sociales

Antes de la pandemia del COVID-19 encontrábamos trabajos relacionados con las redes sociales como los ingenieros programadores, desarrolladores web, *community management*, etc., pero al llegar la pandemia muchas personas perdieron su trabajo en España o entraron en el conocido como ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo). Esto unido a la cuarentena que duró varios meses, la gente buscó una fuente de escape de la situación en contar su rutina, sus recetas, sus inquietudes a raíz de las redes sociales, o retransmitir en directo cómo jugaban a videojuegos, entre otras cosas.

Al producirse esta cuarentena, se produjo un auge en estas situaciones en las que las marcas vieron una manera de darse a conocer. Se produjo un crecimiento exponencial en trabajos en las redes sociales y se crearon otros de manera oficial, ya que anteriormente, las personas que lo realizaban lo realizaban de manera lúdica, como es el caso de los *Youtubers*.

Un *Youtuber* (Crua, 2023) es “una persona que comparte vídeos atractivos para los usuarios en los que se ve haciendo algún tipo de actividad concreta”¹⁶. Existen categorías con mayor éxito dentro de esta red: videojuegos, humor y videotutoriales.

Con el cambio cultural que se ha llevado a cabo, la televisión ha dejado paso a otras formas de entretenimiento basadas en la interacción en redes sociales a través de aplicaciones, canales en línea y redes. En este cambio, muchas personas vieron su oportunidad de tener éxito y ganar dinero subiendo contenido personal y original a plataformas como Youtube, en la que consiguen unos seguidores fieles.

¹⁶ Crua, C. (2022). Qué es un Youtuber y cómo triunfar en Youtube: casos de éxito. IEBS. Disponible en <https://www.iebschool.com/blog/que-es-un-youtuber-y-como-triunfar-en-youtube-marketing-digital/>

El *Youtuber* más popular es el sueco Felix Kjellberg, conocido como PewDiePie, que comenzó subiendo videos sobre videojuegos antes incluso de que existiera la profesión en dicha plataforma. Comenzó subiendo videos de manera lúdica y ha acabado siendo el *youtuber* más rico del planeta con más de 111 millones de suscriptores.

En España, el más conocido es Rubén Doblas, conocido como El Rubios, comenzó subiendo a Youtube videos de humor y comentarios sobre videojuegos. Comenzó en el año 2011 y enseguida atrajo a un público joven y se convirtió en pionero en nuestro país.

En Instagram y TikTok encontramos personas que muestran su vida diaria normalmente y cuentan prácticamente todos los aspectos de ella. Estas personas consiguen un público fiel que ve cada una de las cosas que suben a estas redes sociales. Al tener gran cantidad de seguidores, las marcas relacionadas con la moda, los viajes, etc., deciden promocionar sus productos a través de ellos.

Como es el caso de la empresa Primark, ha lanzado una colección de ropa y complementos con el nombre de Paula Echeverría, aprovechando que Paula es una creadora de contenido que posee más de 3,6 millones de seguidores. En Instagram, aparece Paula Echeverría subiendo historias con esta ropa puesta, por lo que le genera visualizaciones y los usuarios pueden ver la ropa que lleva y si están interesados comprarla.

Según Joe Polizzi (Djan, 2023), los creadores de contenido tardan 5 meses en ganar su primer euro, 13 meses en convertir la creación de contenidos en un trabajo a tiempo completo y 18 meses en poder mantenerse únicamente con la creación de contenidos. Por lo tanto, muchas personas deciden ir compartiendo su vida para poder cambiar de trabajo y tener trabajos sin horarios definidos, a la vez que les permite viajar a los eventos de las diferentes marcas.

En el caso de TikTok el público es mucho más juvenil y menor de edad en muchas ocasiones. Muchos adolescentes como son el caso de Sofia y Lola Moreno (Arcos, 2022) empezaron subiendo contenido en la plataforma de TikTok, anteriormente conocida como Musically y han terminado siendo influencers famosas en toda España. Comenzaron siendo menores de edad y han ganado mucho dinero a raíz de estos videos y de mostrar su estilo de vida.

En este caso, los padres accedieron a mostrar a sus hijos en redes, pero es un tema que se encuentra en constante controversia, ya que muchos creadores de contenido deciden mostrar a sus hijos en las redes sociales en cualquier momento, sin tener en cuenta la privacidad del menor, ya que, gracias a ello, consiguen rendimientos económicos. En este caso encontramos a la *influencer* Melani Moreno cuyo contenido en redes sociales es el día a día de sus dos hijas y, a través de las que promociona productos para obtener unos beneficios.

En otros países como en España poseen normativas destinadas a regular la explotación comercial de la imagen de los niños menores de 16 años en las redes sociales, pero en España, actualmente, no encontramos ninguna legislación al respecto. Únicamente, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo y en el Real Decreto por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, pero en ningún caso regula esta sobreexposición de los menores en las redes sociales.

No supone únicamente problema a los niños, ya que, en ocasiones, los padres han mostrado cuál es el colegio de esos niños y han tenido problemas con fanáticos. Este problema también lo sufren gran cantidad de *influencers* adultos que muestran todos los aspectos de su vida. En algunas ocasiones, al subir estas personas contenido del lugar donde están comiendo o realizando unas compras, fanáticos se han presentado allí provocando situaciones incómodas y, en alguna ocasión, peligrosas.

La sobreexposición es uno de los mayores problemas de los nuevos creadores de contenido o *influencers*, pero no es el único. También encontramos la falta de desconexión. Los creadores de contenido no limitan a un horario establecido su trabajo, sino que están las 24 horas del día pendientes del trabajo, por lo que no tienen ningún tipo de desconexión laboral.

Al ser un trabajo en el que muestran cada una de sus actividades, están pendientes constantemente del contacto con las marcas, realizar los videos o fotos, realizar ediciones de los mismos, subirlos a las plataformas y estar pendientes de sus seguidores. Esto supone que se sienten permanentemente atados a las redes sociales, unido al grado de exposición pública en la que reciben gran cantidad de halagos o de críticas, llevan a unos síntomas depresivos, problemas de autoestima, ansiedad física e insatisfacción corporal.

Como es el caso de Camila Cabello que tuvo que abandonar las redes sociales durante unos meses, ya que le estaban produciendo altos niveles de ansiedad. En el caso de España encontramos a la *influencer* Dulceida cuyo alto nivel de trabajo y unido a la ruptura con su pareja y el fallecimiento de su abuela necesitó un descanso de unos meses en las redes sociales.

Pero hay creadores de contenido que han llegado a suicidarse por la cantidad de insultos y comentarios negativos que reciben por parte de los usuarios de las redes sociales. Estos usuarios llegaron a atentar tanto contra la salud física y mental de los *influencers*, que los llevó al suicidio. Un ejemplo es la *influencer* Kika Dukic (Santos, 2021) que se quitó la vida tras más de cinco años sufriendo insultos y comentarios negativos en Instagram, Youtube y Twitch.

Las redes sociales tienen gran cantidad de beneficios y si se utilizan bien pueden ser una gran fuente de información, e incluso, de ingresos, pero la sobreexposición puede provocar problemas tanto en menores como en mayores de edad, así como problemas de salud mental que pueden llevar a desenlaces fatales.

Por último, los *influencers* (Oca, 2023) son “*personas que tienen credibilidad sobre algún tema en concreto, pueden influenciar las decisiones de otras personas, basándose en la autoridad, conocimiento y posición y cuenta con un número importante de admiradores que le siguen y a quienes motiva gracias a la relación que haya podido construir con estos a lo largo del tiempo*”¹⁷. Los *influencers* cada vez son más conscientes del alcance que pueden tener sus hechos y sus palabras y muchos de ellos han decidido dejar parte de su vida a la privacidad para así no crear polémicas y, a su vez, poder evitar el acoso y la ansiedad que supone no poder desconectar de las redes sociales.

5. MODELOS DE CONTRATACIÓN EN EL MERCADO LABORAL ACTUAL

En el año 2022 se realiza una reforma laboral plasmada en el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Esta reforma laboral lleva a cabo algunos cambios como la eliminación del contrato por obra o servicio o la incentivación a través de bonificaciones de contrataciones de modalidad indefinida. Los modelos de contratación (Estatal, Modalidades de contratos, 2023) que encontramos actualmente en España son:

- **Contrato indefinido:** Es el contrato en el que la prestación de servicios por parte del trabajador no tiene una duración determinada. Puede ser realizado de forma verbal o escrita y se puede celebrar a jornada completa, jornada parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

¹⁷ Montes de Oca, D. (2023). Qué es un influencer: tipos, ejemplos y uso en tu estrategia. Inboundcycle. Disponible en <https://www.inboundcycle.com/diccionario-marketing-online/que-es-un-influencer>

Estos contratos se han visto incentivados como primer objetivo de dicha reforma laboral. Algunos de estos incentivos es la bonificación por contratar de manera indefinida a jóvenes menores de 30 años con baja cualificación que dará a la empresa un importe de 275€/mes durante tres años con la condición de contratar a ese trabajador mínimo durante 3 años. Otro incentivo es la bonificación de 138€/mes durante tres años o durante toda la vigencia del contrato si la persona contratada tiene discapacidad, en los casos de convertir en contrato indefinido o convertir en socio de cooperativa o sociedad laboral al trabajador que tenga un contrato de prácticas en la empresa.

Como excepción de dichas bonificaciones encontramos que no se realizará dicha bonificación si la jornada parcial tiene un cómputo de horas que en su totalidad sea inferior al 50% de la jornada completa.

– **Contrato temporal:** Este tipo de contrato que tiene una duración determinada sólo puede celebrarse por tres circunstancias (días, 2022):

- Por circunstancias de la producción¹⁸ con una duración máxima de 6 meses a un año dependiendo del Convenio Colectivo de aplicación.
- Por sustitución de otro trabajador que posea una excedencia o se encuentre en situación de Incapacidad.
- Por contratos de formación.

Dicho contrato puede celebrarse a jornada completa o parcial y se formalizará por escrito, únicamente se podrá realizar de manera verbal cuando la duración del contrato por circunstancias de la producción sea inferior a cuatro semanas y la jornada sea completa.

– **Contrato de formación en alternancia:** Tiene como objeto la compatibilización de la actividad laboral retribuida con los profesos formativos realizados en la formación profesional, estudios universitarios o Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo¹⁹.

Este contrato (Solís, 2023) tiene una duración mínima de tres meses y máxima de tres años. La jornada de trabajo durante el primer año se establece en el 35% y la edad de contratación es hasta 30 años.

– **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:** El puesto de trabajo no podrá ser cualquiera, debe permitir la obtención por parte del trabajador de la formación profesional necesaria acorde a su nivel de estudios o formación objeto del contrato.

La empresa debe elaborar un plan formativo individual para este trabajador especificando el contenido de su práctica profesional, le deberá asignar un tutor o tutora que posea la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto de este contrato²⁰.

– **Contrato de los pescadores:** Ha sido creado para mejorar las condiciones de trabajo del sector pesquero en materia de contratación, de tiempo de trabajo, de repatriación, de

¹⁸ O también conocidos como picos de trabajo como en los almacenes en épocas de Navidad.

¹⁹ Oferta de formación realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal a través del Sistema de Formación Profesional.

²⁰ Un ejemplo de ellos son los contratos de prácticas externas realizados por los alumnos que estudian un grado universitario o un Máster.

alimentación, de alojamiento y de protección de la salud y atención médica de los trabajadores de este sector²¹.

Este tipo de contrato puede acogerse a cualquiera de las modalidades vigentes (contrato indefinido, contrato temporal por circunstancias de la producción, contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, etc.) siempre que resulte compatible con la actividad que realiza.

CAPITULO II ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DEL NUEVO ESCENARIO DE TRABAJO EN ESPAÑA

1. ASPECTOS POSITIVOS DEL MERCADO ACTUAL

1.1. INCLUSIÓN DE LA TECNOLOGÍA Y LAS REDES SOCIALES

En los últimos años se ha producido un incremento de la inclusión de las redes sociales y la tecnología en el trabajo. Procesos que anteriormente realizaba una persona, actualmente los realiza de manera automática la tecnología. Aunque puede verse como un punto negativo, ya que se elimina un puesto de trabajo, también tiene un lado positivo como es la automatización de procesos que permite el ahorro de recursos como el tiempo, los materiales, etc.

Por ejemplo, en el caso del metro de París (Bustos, 2022), en toda una línea se han implementado trenes sin maquinista, que les permite un aumento de la capacidad de la línea, evita retrasos y reduce un 15% el consumo de energía, ya que al estar mecanizado no hay lugar a errores humanos. También se estima una reducción de 20 segundos en el intervalo de paso, por lo que permite introducir más trenes.

En el caso del departamento de Recursos Humanos se permite ahorrar mucho tiempo en procesos que, a menudo eran tediosos, como es el caso de resolución de dudas o cribas a la hora de seleccionar a personal. Actualmente encontramos una herramienta llamada Chatbot mencionada anteriormente que permite realizar esos procesos de manera automática sin que ningún trabajador participe en ello, por lo que ahorra tiempo a los responsables.

También sucede en las empresas de venta o telecomunicaciones, ya que muchas de ellas, en sus páginas web incluyen apartados de ayuda en los que, al principio, te aparecen cuestionarios o preguntas automáticas para poder hacer una criba y comunicar al usuario con el departamento que más le corresponde, por tanto, se ahorra el tiempo y los costos de tener a un trabajador únicamente para encaminar la atención de ese usuario, ya que la tecnología lo hace automáticamente.

Por lo tanto, lo que permite la tecnología entre otras funciones es eliminar los trabajos mecánicos (Randstad, 2023) en los que los trabajadores terminan perdiendo demasiado tiempo, no les permite realizarse ni personal ni profesionalmente y acaban produciendo estrés y ansiedad.

La inclusión de la tecnología también supone un gran cambio en departamentos como el de Recursos Humanos. Por ejemplo, hay empresas en las que para la captación de nuevos talentos ya no realizan entrevistas presenciales, en parte propiciado por la pandemia que vivimos en 2020, por tanto, permite realizar una criba sin tener que desplazarse ni el candidato ni el reclutador. Otras empresas han creado aplicaciones en las que se facilita a los trabajadores la realización de sus trámites administrativos. Por ejemplo, en el caso de Mercadona poseen una aplicación, llamada Activo2, en la que los trabajadores pueden obtener sus nóminas, así

²¹ Incluidos en el artículo 3 del Real Decreto 618/2020, de 30 de junio, por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo en el sector pesquero.

como ver sus turnos de trabajo e, incluso, gestionar sus vacaciones. Todo esto ahorra tiempo a cada uno de los trabajadores de la empresa.

También encontramos un beneficio en la inclusión de la tecnología en la nube (V.C., 2021), ya que permite el almacenamiento en dicho espacio virtual de todos los datos necesarios de la empresa para que todos los trabajadores de todos los departamentos puedan acceder a ellos. De esta manera, todos los trabajadores tienen a su alcance toda la información necesaria de la empresa ahorrándose el tiempo de buscarlo en formato papel y el ahorro en costos de papel, por ejemplo, ya que todo se encuentra digitalizado.

Otro beneficio de la inclusión es la flexibilidad que otorgan las tecnologías, ya que con la inclusión del teletrabajo como método de empleo, con ayuda de la tecnología permite a los trabajadores realizar su trabajo desde el lugar que deseen. Sirve como herramienta para los conocidos como freelance ya que son personas ajenas a la empresa pero que realizan trabajos para la misma, y los pueden realizar desde donde quieran. Estas personas, se mantienen comunicadas y pueden obtener documentos de la empresa con la que cooperan a través de la tecnología por lo que no necesitan desplazarse a la sede de la empresa para poder realizar su trabajo.

Como punto clave también cabe destacar que con el auge de la tecnología y las redes sociales se ha producido un fenómeno llamado inclusión digital. La inclusión digital (Intergeneracional, 2023) consiste en *“facilitar el acceso a las tecnologías y servicios digitales a quienes de otro modo no tendrían acceso, con independencia de la edad, situación geográfica, entorno socioeconómico y capacidades. La inclusión digital implica no solo el acceso a las herramientas digitales, también al desarrollo de las habilidades necesarias para utilizarlas”*²².

Con la tecnología personas con discapacidad o algún tipo de limitación pueden tener acceso a puestos de trabajo que anteriormente no tenían. Por ejemplo, una persona con discapacidad física ahora, gracias al teletrabajo, puede realizar un trabajo desde su casa acorde a sus capacidades, trabajo al que antes de la inclusión de la tecnología no habría tenido acceso.

Por lo tanto, la tecnología en el ámbito laboral es un beneficio añadido, ya que permite ahorrar en costos, permite llegar donde no se podía llegar anteriormente sin ella y permite a personas que accedan a unos recursos y unos puestos de trabajo que anteriormente era imposible.

En cuanto a las redes sociales, también son una herramienta potencial (Educaweb, 2023) no solo a la hora de realizar un trabajo, sino también a la hora de buscarlo. En el caso de las búsquedas de empleo las redes sociales abren todo un mundo de posibilidades a través de todas las páginas webs, aplicaciones, anuncios de puestos de trabajo. Con estas posibilidades, las personas que buscan un empleo tienen mucho más fácil encontrar ofertas de empleo y algunos empleos que, de manera tradicional, no hubieran encontrado. Algunas de las empresas para ello son Xing, BeBee, etc.

Pero no solo se utilizan para ofertar puestos de trabajo, incluyendo todas las capacidades necesarias, las funciones, las jornadas, etc., sino también sirve para que las personas demandantes de empleo se oferten y las empresas interesadas en ellos contacten con ellas. Es el caso de LinkedIn. Esta plataforma sirve para que las personas informen de su vida laboral y, si alguna empresa, está interesada en ellos pueden contactarlos.

²² Sociedad Intergeneracional. (s.f.) Qué es la inclusión digital y cuáles son sus beneficios. Ministerio de Derechos sociales, consumo y agenda 2030. <https://solidaridadintergeneracional.es/wp/que-es-la-inclusion-digital-y-cuales-son-sus-beneficios/>

Además, podemos encontrar trabajos exclusivos en redes sociales como son trabajos de creadores de contenido. Los creadores de contenido tienen un trabajo que se basa exclusivamente en mostrar su vida, sus gustos, sus viajes en las redes sociales. Por tanto, lo único que necesitan para realizarlo es la tecnología y las redes sociales.

Las empresas encuentran muchas ventajas (Fernández-Marco, 2012) en las redes sociales, como al tener una presencia activa en las redes sociales sirven para reforzar su posicionamiento. También lo utilizan para ofertar sus productos o servicios y así llega a mayores posibles clientes y en mucho menor tiempo.

Al tener mayor repercusión, las empresas pueden ofrecer una mejor atención al cliente y una resolución de problemas más rápida. Al llegar a más usuarios también pueden llegar no sólo a los usuarios de su propio país, sino a los de otros países, con lo que le permite una externalización.

Las redes sociales creadas por las empresas sirven para promocionarse, exponer sus productos, comunicarse con potenciales usuarios y potenciales socios, para ayudar con la atención al cliente de los usuarios y para crear una red de contactos. Aparte del departamento de Marketing, también es muy utilizado por el departamento de Recursos Humanos, ya que les permite a los reclutadores, a partir de las redes sociales, conocer más de sus candidatos hondando en sus redes sociales y haciéndose una idea más clara de los gustos, preferencias y capacidades de los candidatos.

1.2.MAYOR CONCILIACIÓN ENTRE VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

Por conciliación laboral (García L. S., 2023) entendemos “*la participación equilibrada de cualquier persona en la vida familiar y en el mercado de trabajo*”²³. Es decir, que una persona trabajadora puede hacerse cargo tanto de su situación familiar como desempeñar el su trabajo sin ningún impedimento.

En España, los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se encuentran recogidos en el Estatuto de los Trabajadores con medidas en materia de jornada laboral, vacaciones, permisos retribuidos, excedencias, desconexión digital, etc. Pero el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no es la única en amparar estos derechos, también encontramos la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Con estas leyes, se otorgan los siguientes derechos y permisos (Adaptalia, 2023):

– **Permisos retribuidos:** Permisos de maternidad y paternidad de 16 semanas con derecho a remuneración, cuyo objetivo es la crianza tanto por parte de la madre como del padre de sus hijos, sin que su puesto de trabajo se vea afectado. Permiso de lactancia en el que los trabajadores tienen derecho a una hora de ausencia en su jornada laboral para la lactancia de su hijo. Y, por último, permiso por fallecimiento, enfermedad o accidente familiar, en el que el trabajador puede ausentarse de su puesto de trabajo por enfermedad o accidente de un familiar hasta segundo grado los días establecidos o por ley o por su convenio colectivo de aplicación.

– **Permisos no retribuidos:** Excedencia por cuidado de hijos menores de tres años. En este período, el trabajador tiene derecho a reserva de puesto de trabajo, pero no a remuneración. También tienen derecho a reducción de jornada por guarda legal de hijos menores de 12 años,

²³ Sicre García, L. (2023). Conciliación familiar y laboral: qué es, medidas y novedades. Wolters Kluwer. Disponible en <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/conciliacion-familiar-laboral>

personas con discapacidad o familiares con enfermedad grave, garantizan su puesto de trabajo, pero no su remuneración. Y, por último, excedencia por cuidado de familiar con enfermedad grave, que, como en los casos anteriores, asegura el puesto de trabajo, pero no la retribución.

En el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores encontramos la posibilidad de que las personas trabajadoras soliciten adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, así como la forma de realizarlo, como, por ejemplo, teletrabajando. Por ejemplo, un trabajador puede pedir pasar de un trabajo por turnos a un horario fijo, de un trabajo nocturno a uno diurno, o, incluso, realizar un trabajo de manera telemática en vez de presencial.

Pero la legislación también contempla las limitaciones dentro de esta conciliación. Por ejemplo, si el centro de trabajo tiene un horario de apertura de 9 de la mañana a 18 de la tarde, el trabajador no puede pedir una conciliación para comenzar su jornada laboral a las 5 de la mañana, ya que el puesto de trabajo no está abierto. También depende de las necesidades de la empresa, en cuanto a clientes y proveedores, en el caso de empresas del sector de la construcción, el trabajador no puede empezar a realizar una obra antes de las 8 de la mañana ya que excedería los ruidos permitidos, por tanto, la solicitud de la conciliación debe adaptarse también a las necesidades, horario de la empresa, etc.

Tras la modificación realizada en junio del 2023 se establece que las personas que tienen derecho a la conciliación laboral deben encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- Tener hijos menores de doce años, o mayores de doce años cuando necesiten cuidado directo (como, por ejemplo, si poseen alguna discapacidad). En esta modificación se ha ampliado a mayores de 12 años si necesitan cuidado directo, ya que se estaba estableciendo jurisprudencia al respecto²⁴.
- Cuidado del cónyuge o pareja de hecho o familiares con una consanguinidad de hasta segundo grado.
- Necesidad de cuidado de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio que la persona trabajadora.

Para tramitar la conciliación, el trabajador debe seguir unos pasos. Para comenzar, el trabajador debe solicitar a la empresa, preferentemente por escrito, la adaptación de su jornada o de la modalidad de trabajo. Posteriormente, la empresa debe analizar la propuesta del trabajador y negociarla con él en un período de treinta días. Por último, la empresa debe comunicar por escrito al trabajador la aceptación, denegación (con unos argumentos sólidos) o el planteamiento de una nueva propuesta.

Las empresas de más de 50 trabajadores están obligados a tener un Plan de Igualdad que debe incluir todo lo mencionado anteriormente. Cada vez son más las empresas que, aunque no sea obligatorio, poseen su Plan de Igualdad y están comprometidos con la conciliación de sus trabajadores, ya que esto es beneficioso para la empresa porque al ayudar a los trabajadores a conciliar los trabajadores rendirán mejor y tendrán un mayor compromiso con la empresa.

Las empresas actualmente en España brindan facilidades a los trabajadores sobre todo de cara al teletrabajo tras la pandemia provocada por el COVID-19. Unido al teletrabajo también adoptan medidas como la flexibilidad horaria para que el trabajador adapte mejor su situación personal a su rendimiento laboral.

Una de las medidas tomadas por algunas empresas como Mercadona (Mercadona, 2016) de cara a la conciliación familiar y laboral de sus trabajadores son la incorporación de jardines de infancia a sus bloques logísticos como es el caso del bloque logístico de Ciempozuelos, de

²⁴ Juzgado de lo Social número 1 de Valladolid de fecha de 22 de noviembre de 2019.

Huévar del Aljarafe o San Isidro. En estos jardines de infancia, los trabajadores de cada bloque logístico pueden dejar a sus hijos durante su jornada laboral, por lo que no tienen que pedir ningún cambio de turno, ni reducción de jornada por no tener a nadie que se haga cargo de sus hijos. Por tanto, es una muy buena medida por parte de la empresa Mercadona para la conciliación de sus trabajadores. También ayudan a la conciliación con el cierre los domingos y los festivos para que sus trabajadores puedan estar con sus familias y realizar actividades de ocio.

Otro ejemplo que encontramos es la empresa Vodafone que establece jornadas en las que los trabajadores pueden entrar entre las 08.00 y las 09:30 horas y la salida entre las 17:00 y las 19:00 por lo que permite flexibilizar su horario y, por ejemplo, muchos padres trabajadores podrían llevar a sus hijos al colegio sin tener que depender de terceras personas. También añaden 15 días naturales más al permiso de maternidad y 5 días naturales al permiso de paternidad. Y, por ejemplo, tampoco se trabaja el 24 y el 31 de diciembre, añadiéndose un día más si dichos festivos caen en sábado o en domingo.

Por tanto, con el auge de las tecnologías en el trabajo y, una vez más, el cambio que supuso la pandemia del COVID-19, las empresas se enfrentaron a un gran cambio que incluyó de manera más notable la conciliación de la vida personal y laboral con respecto a años anteriores. La conciliación de los trabajadores no solo supone un alivio para ellos al no tener que depender de otras personas, como el caso de trabajadores que dependen de sus padres para que los ayuden con sus hijos, también supone un beneficio para las empresas que lo implementan al tener más contento a su personal. Este beneficio se ve reflejado en la motivación y el rendimiento de sus trabajadores y, por tanto, se ve reflejado también en las cifras de la empresa.

1.3.FLEXIBILIZACIÓN DEL TRABAJO

Según Personio (Personio, 2023), la flexibilidad laboral es “*la implantación de medidas que permiten a los empleados elegir libremente ciertas reglas que influyen en su puesto de trabajo, como, por ejemplo, el horario de entrada o si realizará sus funciones desde casa*”²⁵.

La flexibilidad laboral se ha dado sobre todo en España a raíz del COVID-19, ya que tanto las empresas como los trabajadores tuvieron la urgente necesidad de adaptar los puestos de trabajo y las funciones de los trabajadores a una pandemia con restricciones de salida de los hogares y mucho peligro de contagiarse del virus.

La flexibilidad laboral no sólo se encuentra en el horario, sino que también se encuentra en el lugar de trabajo, en la funcionalidad de su trabajo, en las jornadas laborales e incluso flexibilidad salarial. Encontramos cinco modelos principales de flexibilidad laboral:

- **Flexibilidad salarial:** El salario se asigna en función de las capacidades y los objetivos cumplidos por parte del trabajador, no por un puesto de trabajo concreto. Estos trabajadores tienen complementos variables acorde a la carga de trabajo y las funciones que realice, por tanto, cada trabajador en función de su productividad obtendrá un mejor salario.
- **Flexibilidad horaria:** La empresa puede ofrecer un horario fijo-variable o un horario completamente flexible en las que el trabajador elige las horas en las que realizar su actividad. En el caso del horario fijo-variable se le ofrecen varios rangos horarios para que elija el que más le convenga. En cambio, en el horario flexible el trabajador puede incluso elegir realizar

²⁵ Personio (2023) Flexibilidad laboral: razones para incluirla en tu empresa. Personio. Disponible en <https://www.personio.es/glosario/flexibilidad-laboral/>

más horas al día para al día siguiente poder realizar menos, es decir, un día puede realizar 9 horas de trabajo y, al día siguiente, realizar 7²⁶.

– **Flexibilidad en el espacio de trabajo:** Esta flexibilidad únicamente se da en los teletrabajos. Se le da la libertad absoluta al trabajador de realizar su trabajo en el lugar que él decida, ya sea su casa, espacios como los Coworking, etc.

– **Flexibilidad funcional:** Con esta flexibilidad el trabajador no se queda estancado en un puesto de trabajo y unas tareas fijas durante toda la duración de su contrato, sino que puede asumir diferentes tareas dentro de la empresa. Esto permite que no se sienta estancado el trabajador y produce una mayor motivación dentro de la empresa.

– **Flexibilidad de plantilla:** Permite a la empresa adaptarse a las situaciones cambiantes del mercado y reorganizar a su plantilla según las necesidades por las que pasen en cada momento. Para poder realizar la flexibilidad de plantilla, la empresa necesita tener una buena gestión de personal.

Las principales ventajas que se obtienen al implantar en las empresas la flexibilidad laboral son:

– **Aumento de la productividad:** Los trabajadores ofrecen un mayor rendimiento ya que su puesto de trabajo es el que se adapta a sus necesidades, no es el trabajador el que se adapta al puesto de trabajo. Según un estudio de la Universidad de Standford, se produce un aumento del 6% en la productividad laboral al implantar la flexibilidad laboral.

– **Mayor conciliación:** La adaptación del puesto de trabajo implica que los trabajadores tengan más tiempo para pasar en familia y en otras necesidades como el ocio, ya que adaptan su trabajo a los horarios que mejor les convenga.

– **Aumento de compromiso:** Los trabajadores cuando se ven valorados y son incentivados positivamente por parte de la empresa sienten un mayor nivel de compromiso con la empresa que supone un gran beneficio para ella.

– **Reducción de costes:** La flexibilización se basa en gran medida en el teletrabajo, por lo que las empresas que tienen a todos sus trabajadores teletrabajando se ahorran costos al poder suprimir los espacios físicos en los que realizar el trabajo.

– **Menor conflicto y estrés:** Al poder organizarse como ellos quieran, los trabajadores pueden atender circunstancias personales que, de otra manera, no podrían, como es el caso de atender situaciones familiares o tener que realizar trámites burocráticos, que, en otras circunstancias, tendrían que usar días de vacaciones para poder realizarlo.

Como ejemplo claro de lo que es la flexibilidad laboral, encontramos el grupo L'Oréal (L'Oréal, 2024). Dicho grupo es uno de los pioneros en impulsar la flexibilidad a través de las siguientes medidas:

– Los trabajadores no cuentan con un lugar fijo asignado, sino que ellos pueden elegir el tipo de espacio que más se ajuste a sus necesidades. Pueden elegir áreas de trabajo abiertas o áreas más privadas.

– Han creado lugares en sus puestos de trabajo en los que lo más importante es la salud tanto física como mental de sus colaboradores. Estos espacios tienen servicios de fisioterapia, gimnasio, sesiones de coaching, etc.

²⁶ Nunca podrá superar el límite máximo permitido por el Estatuto de los Trabajadores de 9 horas.

La ganadora de un Premio Nobel de Economía, Claudia Goldin (Goldin, 2023), es reconocida por sus estudios sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Ella expone que la flexibilidad laboral es algo a lo que deben aspirar todas las empresas del mundo, ya que se ha podido comprobar que los sectores en los que se encuentra una mayor flexibilización laboral son los sectores en los que hay menos brecha salarial entre hombres y mujeres.

Esto se da gracias a que, con la flexibilización, tanto los hombres como las mujeres no tienen que renunciar a nada para poder ocuparse de sus situaciones personales, sino que pueden adaptar sus trabajos para poder realizar los mismos trabajos ambos. Según Claudia Goldin, en términos culturales, las mujeres están llamadas normalmente a llevar las cargas familiares, ya sean niños, abuelos, etc. Por ejemplo, una mujer cuando se queda embarazada le resulta más complicado seguir el ritmo de trabajo después de un embarazo.

Por tanto, la flexibilidad laboral en cualquiera de sus formas es un aspecto clave dentro del mercado laboral, ya que no solo supone beneficios para la empresa, sino también para los trabajadores. Aunque al principio supone un cambio muy brusco en la organización de una empresa, a largo plazo le va a resultar muy beneficioso. No solo eso, sino que además ayuda a suplir la brecha salarial.

2. ASPECTOS NEGATIVOS DEL MERCADO ACTUAL

2.1. ESTRÉS LABORAL

Para comenzar este punto, primero, debemos definir estrés laboral. El estrés laboral, según el INSSST²⁷, es *“la respuesta, física y emocional, a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y las capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias”*²⁸ (INSSST, 2023).

El estrés laboral se puede producir por muchos factores (Edenred, 2022) entre los que encontramos:

- Altas cargas de trabajo con unos plazos poco realistas que hace que el trabajador se sienta presionado, o, al contrario, carga de trabajo insuficiente en el que el trabajador se siente infravalorado.
- Falta de capacitación, en la que el trabajador no tiene habilidades para realizar las tareas encomendadas.
- Cadenas de mando poco claras en las que tiene varios jefes y cada uno exige una tarea y unos resultados. El mayor problema de este factor es que el trabajador no sabe a quién acudir para consultar alguna duda y se siente abrumado al no saber qué trabajo priorizar.
- Condiciones deficientes de trabajo o con falta de seguridad provoca inseguridad en el trabajador y frustración por tener que preocuparse de su salud y no poder realizar su trabajo de una manera óptima.

Todos estos factores mencionados anteriormente provocan síntomas tanto en las empresas como en los trabajadores. En los trabajadores puede provocar descenso de la productividad, irritabilidad, absentismo, pérdida de confianza, problemas de concentración, etc. Sin embargo, en la empresa encontramos un aumento de conflictos laborales, un descenso de la productividad por la baja motivación de los trabajadores estresados, un incremento del

²⁷ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

²⁸ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.) Estrés laboral. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20la,hacer%20frente%20a%20esas%20exigencias.>

número de errores y un aumento del absentismo y de la rotación, ya que los trabajadores no se sienten cómodos en su puesto de trabajo.

El estrés laboral tiene cuatro tipos (Paez, 2023):

– **Estrés laboral episódico:** Dicho estrés se produce en períodos cortos de estrés desencadenados por alguna situación o elemento detonante como puede ser un proyecto difícil o una temporada alta en la producción de una empresa.

Las características de este tipo de estrés son la preocupación excesiva por su trabajo²⁹, la falta de control sobre el mismo, falta de organización que puede llevar a situaciones de sobrecarga laboral, ansiedad, irritabilidad y síntomas físicos como dolores de cabeza, problemas de sueño, fatiga, etc.

Las causas de dicho estrés pueden ser provocadas por sobrecarga de trabajo, falta de control del mismo, ambiente laboral tóxico, conflictos interpersonales³⁰, inseguridad laboral y demanda de tareas difíciles o nuevas.

– **Estrés laboral crónico:** Este tipo de estrés se produce por uno o varios factores originados en el puesto de trabajo pero que se mantienen en el tiempo afectando al trabajador en varios aspectos de su vida. Este tipo de estrés se puede dar en una empresa con un ambiente laboral tóxico, trabajos con alto nivel de responsabilidad cuyas decisiones tienen consecuencias importantes en la vida de otras personas, etc.

Las características del estrés laboral crónico son persistencia, ya que puede durar semanas, meses o incluso años, intensidad, afecta a múltiples áreas de la vida, como relaciones interpersonales, calidad del sueño, etc., causas multifactoriales, como la sobrecarga de trabajo, falta de apoyo, etc., y, por último, dificultad para desconectar.

En cuanto a las causas del estrés laboral crónico encontramos desorganización estructural y departamental, falta de liderazgo, situaciones graves como el acoso, exceso de trabajo, salarios que se encuentran por debajo del mercado y un mal ambiente laboral.

– **Eustrés:** Es conocido como estrés positivo y se caracteriza en que el trabajador ante un cambio pone todas sus energías en ese trabajo y cuya consecuencia es estimuladora para dicho trabajador. Algunos ejemplos de Eustrés es ocuparse de un proyecto en el que no se haya implicado anteriormente, ascenso en la empresa, etc.

Las características de este tipo de estrés son: es positivo, actúa como motivador, no se relaciona con el agobio o malestar, sino que se relaciona con motivación positiva, incrementa la energía del trabajador y potencia la creatividad y el talento del trabajador haciéndole “salir de su zona de confort”.

Las causas de este estrés las encontramos en la emergencia de nuevos desafíos, coincidencia entre los objetivos y las metas personales del trabajador y nuevas oportunidades de desarrollo y crecimiento tanto personal como profesional.

– **Distrés:** Puede afectar a las personas a nivel emocional, psicológico y físico. El distrés puede agravarse y convertirse en un problema a largo plazo para la persona generándole afecciones como el síndrome del *burn out* o trastorno de ansiedad generalizada.

Entre las características de este tipo de estrés encontramos la sensación abrumadora y con una carga de trabajo excesiva, la ansiedad y preocupación que le puede provocar a la larga en situaciones cotidianas, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, fatiga crónica y

²⁹ Puede llevar a una falta de desconexión, incluso fuera del horario laboral.

³⁰ Conflictos con compañeros de trabajo, supervisores o clientes.

problemas de salud física y emocional como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, insomnio, depresión y ansiedad.

Las causas del distrés son la ausencia de incentivos en la empresa, la falta de un buen salario competitivo con el mercado actual, la falta de desarrollo de habilidades personales como la inteligencia emocional y la falta de promoción interna, es decir, falta de oportunidades para ascender en el trabajo.

Numerosos estudios indican que con la situación del mercado actual unido a la pandemia que vivimos hace unos años los trabajadores se encuentran en una situación límite. Un informe realizado por la consultora de investigación de mercado Gallup (Adecco, 2021) afirma que nos encontramos en cifras récord de estrés laboral en todo el mundo. A nivel mundial el 44% de los trabajadores sienten altos niveles de estrés a diario. En el caso de Europa se sitúa en un 39%. También los trabajadores aseguran sentirse preocupados y tristes, ya que casi un 37% se preocupa a diario por su empleo, ya que viven con mucha incertidumbre. Y, por otro lado, el 19% de los trabajadores se sienten enfadados a diario en su puesto de trabajo, asegurando que no consiguen olvidarlo una vez que acaba su horario laboral.

Nos encontramos en una época en la que existe mucha frustración en los puestos de trabajo, por salarios bajos, malos ambientes laborales, incertidumbre en sus contrataciones por altas rotaciones y la necesidad de ascender o cambiar sus metas profesionales como es el caso del teletrabajo. El teletrabajo se implantó con mayor rapidez durante la pandemia de 2020 impulsando un nuevo método de empleo al que, a día de hoy, aspiran muchos trabajadores. Pero, el teletrabajo a la vez tiene sus factores negativos, ya que algunos trabajadores sienten agobio y falta de comunicación con sus compañeros, supervisores, etc., que también los lleva a situaciones de estrés.

Según la OMS, el país con mayor estrés laboral (Asegurador, 2022) es México, por encima de China que se encuentra en un 73% y de Estados Unidos que se encuentra en un 59%. Por el contrario, encontramos que Dinamarca, seguido por Serbia y Reino Unido son los países con menos estrés laboral.

2.2.PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO

Para comenzar este punto debemos definir empleo precario. El empleo precario, según la OIT (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2023), es la “*relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo*”³¹.

Según un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo³², en España encontramos unos 17.3 millones de asalariados, de los que un 46,9% consideran su trabajo como precario, es decir, aproximadamente un 8,1% de los trabajadores consideran que poseen un empleo precario. Según un estudio realizado por Cosmopolitan (Santamaria, 2023) encontramos cinco pistas clave para saber si un trabajo es precario:

- **Salarios bajos:** Se dan cuando en la oferta de empleo se oferta el trabajo con un salario menor al Salario Mínimo Interprofesional o inferior al establecido en el Convenio Colectivo correspondiente.
- **Horarios difusos:** En este caso, las mujeres son las que más sufren los horarios difusos sobre todo en los sectores como las cuidadoras o limpiadoras que no tienen un horario establecido y, habitualmente, se alarga superando las horas legales.

³¹ Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Empleo precario. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3373>

³² Informe “Precariedad laboral y salud mental”.

– **Trabajo sin contrato:** Encontramos empresas que ofertan a los trabajadores un “período de prueba” sin contrato, alegando que los primeros meses trabajen sin contrato y posteriormente si resulta positivo recibir un contrato, y trabajando más horas de las que se deben.

– **Discriminación por edad:** Dicha discriminación se produce tanto por arriba como por abajo, es decir, las personas mayores de 45 o 50 años sufren una fuerte discriminación ya que se alega que carecen de competencias digitales y nuevas competencias acordes con la era digital en la que nos encontramos. Por el lado contrario encontramos a los jóvenes, en los que se les requieren unas competencias y una experiencia que por su corta edad es imposible adquirir. También muchas empresas aprovechan la contratación de personas jóvenes para “explotarlos” y que trabajen más horas, ya que no tienen una estabilidad económica y suelen realizar dichas horas para obtener beneficios extra.

– **Abusos laborales:** Las empresas realizan, entre otros, los siguientes abusos laborales: horas extraordinarias sin remunerar, contrataciones por categorías inferiores, falsas parcialidades³³, la inexistente desconexión digital y saltarse el registro de jornada.

Por otro lado, según el ISTAS³⁴, la precariedad laboral se puede encontrar de diferentes formas:

– **Subcontratación en cadena:** Se encuentra sobre todo en el sector de la construcción, ya que las empresas importantes, a las que se les adjudica la ejecución de un trabajo u obra, subcontratan a una empresa para realizarlo con un costo inferior. Dicha empresa, a su vez, subcontrata parte o la totalidad de la obra a precio inferior. Por tanto, se produce una cadena de subcontrataciones cada una a un precio inferior que la anterior por lo que se pierde la calidad del trabajo, de los salarios, de los materiales, etc.

– **Falsos autónomos:** Esta figura también está en auge en sectores como el de la construcción, ya que los autónomos terminan dependiendo de una única empresa para poder obtener su salario por lo que pierden su capacidad de negociación de las condiciones de realización y, sobre todo, de ofertar sus servicios al precio que consideren, ya que muchas empresas, recurren a otros autónomos o subcontratas para que le realicen el mismo trabajo a un precio mucho más barato.

– **Economía sumergida:** La economía sumergida no tiene ningún tipo de control en cuanto al salario, la jornada, las condiciones laborales, la duración de la relación laboral, ya que no es una relación laboral porque se mantiene al margen de la legalidad. En la economía sumergida el trabajador pierde todos los derechos, ya que, al no tener contrato, los empresarios deciden unilateralmente las condiciones de la “relación laboral”.

– **Segregación y “sin papeles”:** Los sectores más afectados son la construcción, agricultura y hostelería. Los empresarios se aprovechan de la falta de arraigo, desconocimiento del idioma, falta de libre circulación de los inmigrantes que no se encuentran legalmente en el país para explotarlos en cuanto al número de horas de trabajo y con un salario precario. Dicho salario, unido a la dificultad al acceso a la vivienda y a los servicios sociosanitarios, hace que los inmigrantes tengan muy difícil desarrollarse y salir de la precariedad laboral.

En España, la población más vulnerable en cuanto a la desigualdad salarial son los jóvenes. El 30% de los jóvenes españoles viven en riesgo de pobreza o exclusión social (Esteban J., 2024). Esta precariedad se da a largo plazo y afecta a su calidad de vida a lo largo de toda su vida. Al cotizar poco a la seguridad social, por sus pocas horas de trabajo reconocidas o sus

³³ Las empresas contratan a sus trabajadores con horas inferiores a las que realmente hacen.

³⁴ Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

bajos salarios a razón de su edad, los trabajadores jóvenes verán afectada su pensión por este motivo.

Los jóvenes tienen un salario un 35% inferior a la media y, además, tienen un progreso en sus ingresos más lentos que las generaciones anteriores. Anteriormente, un trabajador joven alcanza una base de cotización similar al resto de los trabajadores a los 27 años, mientras que los trabajadores jóvenes actuales lo consiguen a partir de los 34 años. Esto supone un problema para ellos, ya que les resulta más difícil construir proyectos vitales con perspectivas de medio y largo plazo.

Los jóvenes, según un estudio realizado por la Fundación BBVA e IVIE con datos del INE establece que tienen una mayor parcialidad que el resto de la población, situándose en un 25,4% frente al 13,4% del resto de la población. En cuanto a la temporalidad, también poseen una mayor tasa situada en el 45,7% frente al 21,1% de la población total. También tienen una tasa mayor de paro en un 22,4% frente al 12,9% de la población total. Por último, posee una ganancia media anual de 16,3 miles de euros, mientras que la población total se sitúa en el 25,2.

Las mujeres también sufren las consecuencias de la precariedad laboral. Según un estudio realizado por OXFAM Intermón (Intermón, 2023), las mujeres trabajan 59 días más al año que los hombres para ganar lo mismo. También reciben menos salarios, ocupan menos puestos directivos y tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

Las mujeres tienen tasas de temporalidad superiores a los hombres, por lo que pueden estar sometidas a niveles de rotación mayores y más expuestas a períodos de no empleo, ya sea por el cuidado de sus hijos o de personas mayores a su cargo. Las mujeres tienen mayor tendencia a dejar sus trabajos para realizar dichas ocupaciones, mientras que el hombre es el encargado de trabajar.

La precariedad laboral es un factor nocivo para la salud mental, ya que genera ansiedad y depresión y conlleva un aumento del consumo de medicamentos, alcohol y drogas y también lleva a riesgo de suicidio (Benach, 2023).

Los trabajadores precarios se ven expuestos a largas jornadas de trabajo, a salarios inferiores al resto de la población y, en muchas ocasiones, a falta de seguridad y exposición a los riesgos mayores que la población activa media. Esto supone que, por ejemplo, al tener un salario inferior le resulte difícil acceder a una vivienda digna o poder mantener sus gastos durante todo el mes. Muchos trabajadores no llegan a fin de mes con su sueldo y le supone ansiedad y riesgos de suicidio al no ver salida a su problema. También encontramos trabajadores con largas jornadas de trabajo que lo único que les permite es llegar a su casa a descansar, ya que no tienen más horas a lo largo del día para realizar otras actividades. Estas personas, a menudo, acaban con depresión ya que consideran que viven únicamente para trabajar.

Los trabajadores a menudo tienen problemas de salud mental por tener trabajos intermitentes, es decir, muchos trabajos con una duración muy corta. Esto le supone incertidumbre a los trabajadores y falta de organización en su vida cotidiana, por lo que le puede desembocar en ansiedad y depresión.

2.3.FALTA DE LÍMITES EN EL TRABAJO

Actualmente, tras la pandemia del COVID-19, hemos interiorizado el teletrabajo como forma de trabajo y tiene muchos beneficios, pero también muchas desventajas. Una de ellas es el conocido como “*blurring*”, fenómeno conocido como difuminación de los límites en el trabajo. Esto quiere decir que muchos trabajadores a causa de trabajar de manera *online* no tienen una hora concreta de comienzo ni de fin de su jornada laboral.

En el año 2022, según un estudio realizado por Asana, el 37% de las personas trabajadoras de manera telemática no tienen una hora fija de inicio y de fin de su jornada laboral. Además, se suma que los pensamientos en el trabajo fuera del horario laboral y la respuesta a correos electrónicos laborales ha tenido un aumento con respecto al año anterior.

Es decir, los trabajadores se sienten incapaces de desconectar laboralmente y esto afecta a su vida diaria. Las consecuencias de esta falta de desconexión es la saturación laboral y un desequilibrio en la salud física y mental ya que nunca dejan de pensar en dicho trabajo.

Debido a este fenómeno, encontramos una noticia en la que la empresa Servisecur (sindical, 2023) es sancionada con una falta grave por la transgresión de las normas y límites en materia de jornada y horas extraordinarias, ya que sus jornadas eran más largas y eran obligados a realizar más horas extraordinarias de las que les correspondían. Esta transgresión supone para los trabajadores un estado de ansiedad, al no poder desconectar de su trabajo y puede suponer un gran problema para él no solo en el ámbito laboral, sino también en el personal.

Para que esto no se produzca es necesario establecer unos límites en el trabajo. La necesidad de establecerlos se encuentra principalmente en la salud del trabajador. Un trabajador que establece unos límites correctos en el trabajo tendrá menos estrés, menos agotamiento, mejor rendimiento laboral, etc. Algunos de los límites que se pueden marcar son:

- Establecer un horario de trabajo definido, así el trabajador podrá desconectar una vez su jornada laboral acabe y no estará pendiente de correos electrónicos o de cualquier otra cosa de índole laboral.
- Tomar descansos regulares para evitar la fatiga en el trabajo y la disminución del rendimiento laboral, ya que si un trabajador está muchas horas realizando su trabajo sin un descanso puede suponer una saturación que resulte contraproducente.

Esta falta de límites también puede dar lugar al fenómeno conocido como “*quiet quitting*”, es decir, la respuesta (School, 2023) por parte de los trabajadores a situaciones de estrés, amplias cargas de trabajo y gran cantidad de horas extraordinarias. Esta respuesta consiste en limitarse a realizar las horas de trabajo establecidas por contrato y no aceptar ningún tipo de tarea que se salga de sus funciones.

Por otro lado, las empresas también realizan la conocida como renuncia silenciosa, es decir, la falta de incentivos y mejoras a los trabajadores con el fin de que se sientan estancados y renuncien sin que las empresas tengan que despedirlos. Según una encuesta realizada por Ernst & Young³⁵, el 47% de los trabajadores renunciaría a su trabajo si encontrara un trabajo con unas condiciones más favorables.

En este punto, también es importante recalcar el papel de las redes sociales. Es decir, tras el auge de trabajos basados en las redes sociales encontramos trabajadores que no tienen ningún tipo de desconexión, ya que su trabajo es mostrar su día a día, por lo tanto, viven pegados a sus teléfonos u ordenadores trabajando.

Por ejemplo, es el caso de los *influencers*. Las personas dedicadas a enseñar su estilo de vida, su día a día, sus viajes, etc., son el claro ejemplo de la falta de desconexión. Frente a la fama, las relaciones sociales y los beneficios que obtienen por promocionar productos o marcas concreta, encontramos una gran desventaja, la absoluta falta de desconexión. Nunca desconectan de su trabajo y son el blanco de muchos detractores por lo que su salud mental se encuentra mermada continuamente, a la vez que su necesidad por subir contenido. Esto puede

³⁵ Denominada “Trabajo Reimaginado 2022”

provocar altos niveles de ansiedad. El *influencer* Joaquín Domínguez (Marketing, 2022), se vio obligado a tomarse unos días de descanso porque necesitaba desconectar de tanta interacción con las redes sociales.

Las principales consecuencias de estos trabajos con redes sociales son un alto nivel de estrés y una salud mental muy frágil, ya que tienen que estar pendientes constantemente de lo que quieren los usuarios de sus plataformas. Otros *influencers* deben realizar viajes para poder promocionar por lo que tampoco les proporciona una vida estable. Esto afecta de manera gravísima a su salud mental, ya que muchos de ellos se ven obligados a tomarse un descanso por su salud mental, como es el caso de Laura Escanes, El Rubius o Joaquín Domínguez, mencionado anteriormente.

Como conclusión cabe destacar la necesidad del cuidado de la salud mental en el trabajo. Los trabajadores deben dejar claros los límites que están dispuestos a tolerar en su trabajo, antes de que vean afectada su salud mental. La desconexión digital en un mercado laboral en el que prima las redes sociales y las tecnologías es el gran reto al que se enfrenta la sociedad, pero un reto necesario para poder mantener unas condiciones laborales favorables para dichos trabajadores. Por tanto, los trabajadores deben tener claros dichos límites y desconectar de las redes sociales laborales fuera del horario laboral, así evitarán el estrés, la depresión, la falta de rendimiento en el trabajo por la saturación, etc.

3. BONIFICACIONES EN EL MERCADO LABORAL ACTUAL

Tras la reforma laboral que se produjo en el año 2022 se produjeron una serie de modificaciones en las bonificaciones por contrataciones. Estas bonificaciones tienen como objetivo principal generar estabilidad y calidad en los trabajos y reducir la temporalidad que se había dado hasta ahora en las contrataciones, fomentando así la contratación indefinida. También ponen especial hincapié en la contratación de colectivos más vulnerables como son los parados de larga duración, los jóvenes o las personas discapacitadas o en riesgo de exclusión social.

Según el Real Decreto-Ley 1/2023³⁶, las personas destinatarias de dichas bonificaciones son las consideradas las más vulnerables entre las que encontramos:

- Personas de atención prioritaria, entendiéndose como atención prioritaria “personas que presentan especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad”³⁷.
- Personas con discapacidad, incluyendo personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, así como personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, personas con parálisis cerebral, trastorno de salud mental, discapacidad intelectual o trastorno del espectro autista.
- Personas en riesgo o situación de exclusión social, como personas con rentas bajas, poco acceso al empleo y alto nivel de privación material.
- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución.
- Mujeres víctimas de violencias sexuales.

³⁶ Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

³⁷ Ley 3/2023, de 8 de febrero, de Empleo.

- Víctimas del terrorismo.

En cuanto a los beneficiarios que pueden optar a los beneficios por contratos bonificados encontramos (López, 2023):

- Empresas u otros emprendedores.
- Personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.
- Sociedades laborales o cooperativas.
- Entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro.

Con el Real Decreto-Ley 1/2023 se establecen una serie de requisitos que deben cumplir el o los beneficiarios de estas bonificaciones e incentivos (López, 2023) detallados a continuación:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
- No haber obtenido inhabilitación para la obtención de subvenciones, ayudas, beneficios e incentivos tanto fiscales como de la Seguridad Social.
- No haber sido excluido de estas bonificaciones por comisión de infracciones graves o muy graves establecidas en la LISOS³⁸.
- Contar con un Plan de Igualdad para las empresas de 50 o más trabajadores/as.
- Mantener la contratación bonificada al menos 3 años desde el inicio de contrato o transformación³⁹. No se tendría en cuenta el mantenimiento del empleo en los casos de extinción del contrato por causas objetivas, despidos disciplinarios o improcedentes, despidos colectivos, dimisión, jubilación, muerte, incapacidad, resolución del período de prueba, expiración del contrato formativo y fin del contrato fijo discontinuo. En el caso de que las empresas incumplan este requisito deberán devolver todos los beneficios obtenidos, con recargo e intereses de demora.

También encontramos exclusiones, es decir, supuestos en los que no se pueden aplicar dichos beneficios e incentivos, entre los que encontramos:

- Relaciones laborales de carácter especial.
- Contrataciones que afecten a cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes hasta segundo grado.
- Contrataciones con personas que en los doce meses anteriores hubieran prestado servicios en la misma empresa mediante contrato indefinido o en los últimos seis meses en caso de contrato temporal.
- Personas que hayan causado baja con un contrato indefinido en un plazo de tres meses anteriores a la contratación bonificada.
- Empleadores que hayan realizado despidos declarados improcedentes o por despido colectivo.

³⁸ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

³⁹ Transformación de contrato en prácticas a otro tipo de contrato o transformación de contrato temporal a socio en el caso de las sociedades cooperativas o laborales.

- Contrataciones a tiempo parcial con una jornada inferior al 50% de una jornada completa.
- Empresas que trasladen su actividad a países que no formen parte de la Unión Europea. Además, estas empresas deberán devolver todas las bonificaciones obtenidas en el caso de que tengan contratos bonificados.

3.1.PERSONAS MAYORES DE 45 Y PARADOS DE LARGA DURACIÓN

Las personas mayores de 45 años poseen grandes activos (curriculum, 2020), como es su importante experiencia, tanto en el desarrollo de su puesto de trabajo como en el trabajo en equipo, factor importante en las empresas. También es importante destacar que cuentan con una mayor estabilidad personal y profesional, así como una mayor capacidad de adaptación al cambio y una amplia red de contactos que puede suponer un gran beneficio para la empresa.

Pero todos estos beneficios no evitan que haya una gran discriminación en la contratación de este colectivo, al igual que sucede con los trabajadores que por diversas circunstancias se han convertido en parados de larga duración. Se cree que estos colectivos no van a tener capacidad de adaptación al nuevo mercado laboral ya sea por su edad o por el tiempo que llevan fuera de dicho mercado.

Por ello, en España encontramos diversas ayudas y subvenciones ofrecidas a las empresas, tal y como aparece en el Anexo I, para fomentar las contrataciones de dichos colectivos, entre las que encontramos:

- **Contratación de personas desempleadas de larga duración:** Para ser beneficiario de esta bonificación en la contratación, los trabajadores deben ser personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación. Dicha contratación tiene que ser por tiempo indefinido a tiempo completo o parcial y, por último, la empresa debe mantener a dicho trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio del contrato.

Los incentivos obtenidos por esta contratación será una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad social de 1300€/año en el caso de que el trabajador sea hombre y de 1500€/año en el caso de que sea mujer. Si el contrato se celebrara a tiempo parcial, dichas bonificaciones se adaptarían de manera proporcional a la jornada que aparezca en el contrato.

La duración mínima de este contrato son tres años y la empresa está obligada a mantener al trabajador durante, al menos, 2 años en el mismo nivel de empleo dentro de la empresa.

- **Contratación de personas mayores de 55 años con incapacidad permanente:** En este caso, se daría esta contratación si el trabajador tuviera la capacidad de reincorporación, ya sea en la misma empresa en otra categoría profesional o en otra empresa.

En ambos casos, las empresas obtendrían una bonificación de 138€/mes, durante dos años.

- **Contratación de personas mayores de 45 años:** En este caso encontramos que con la nueva reforma laboral⁴⁰ el umbral para considerar a los trabajadores *seniors* baja de 50 años a 45. En este caso, se podrán beneficiar las empresas en su contratación de 128€/mes durante tres años. Dicho contrato también debe tener una duración mínima de 3 años.

⁴⁰ Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

3.2. JÓVENES

El caso de los jóvenes es muy diferente al de los trabajadores mayores de 45, ya que los jóvenes carecen de experiencia y les resulta complicado introducirse en el mundo laboral (Empleo, 2023). En muchas ocasiones, encuentran trabajos que requieren meses o incluso años de experiencia que por su corta edad no han podido adquirir. En el caso de jóvenes con formación académica, en gran medida, optan a trabajos con una mayor capacidad en los que se requiere incluso aún más experiencia.

Por este motivo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha impulsado dos bonificaciones para la contratación de este colectivo (Estatal, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023):

– **Contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil⁴¹**: Se consideran de baja cualificación los jóvenes que no hayan alcanzado el Título de Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio en el caso de que sea en el sistema de Formación Profesional.

Para acceder a esta bonificación cuya cuantía asciende a 275€/mes durante tres años, la empresa debe contratar al trabajador joven en la modalidad de contratación indefinida y mantenerlo en la plantilla de la empresa un mínimo de 3 años.

– **Contrato para la Formación en Alternancia a jóvenes menores de 30 años**: La formación en alternancia es “aquella que tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo” (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Los jóvenes que aparezcan en los servicios públicos de empleo como demandantes de empleo en situación de desempleados son los únicos con derecho a esta contratación. Las empresas recibirán una cuantía de 91€/mes, así como una bonificación de 28€/mes en las cuotas del trabajador a la Seguridad Social. Estas bonificaciones tendrán la misma duración que la duración que tenga el contrato.

3.3. PERSONAS DISCAPACITADAS Y EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Según el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013⁴² se consideran a personas con discapacidad “aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

Las personas con discapacidad tienen una gran barrera a la hora de acceder al mundo laboral (Meneses, 2023), ya que en su mayoría fracasan en los estudios por la falta de adaptación del sistema educativo a personas con diferentes discapacidades y por los prejuicios y discriminación que se siguen dando actualmente hacia este colectivo, aunque han demostrado que su rendimiento es muchas veces igual o superior al de las personas sin discapacidad.

Por este motivo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha impulsado una serie de modificación y reducciones para fomentar la contratación de personas con discapacidad (Estatal, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023):

⁴¹ Iniciativa europea impulsada para facilitar el acceso de las personas de 16 a 30 años al mercado de trabajo.

⁴² Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

– **Contrato indefinido para personas con discapacidad:** Este contrato ofrece una bonificación en función del grado de discapacidad y del sexo de los trabajadores que se puede resumir en:

– **Discapacidad leve:** En este caso, los trabajadores pueden realizar su trabajo, aunque con alguna pequeña limitación. Si el trabajador es menor a 45 años, la empresa recibirá una bonificación de 4500€ si es hombre y 5350€ si es mujer. En cambio, si son mayores de 45 años recibirán la misma cuantía de 5700€ independientemente de si el trabajador es hombre o mujer.

– **Discapacidad severa:** En este caso, el trabajador tiene problemas para realizar su trabajo. Si el trabajador es menor de 45 años, la empresa recibirá una bonificación de 5100€ si es hombre y 5950€ si es mujer. Pero, si el trabajador es mayor de 45 años, la empresa obtendrá 6300€ independientemente del sexo del trabajador.

Estas cuantías se dan en un único pago y la condición es que la contratación de dicho trabajador se tiene que hacer de manera indefinida.

– **Contratación a personas con capacidad intelectual límite:** Las personas con inteligencia límite (Adisli, 2023) “son personas capaces de desarrollar procesos de vida, desenvolverse y comprender el mundo, con los apoyos adecuados. Se caracterizan por tener un coeficiente intelectual entre 70 y 85”.

En esta modalidad de contratación, la empresa recibe una bonificación de 128€/mes durante 4 años.

– **Contrato Temporal de Fomento del Empleo para personas con discapacidad:** Como único requisito es que los trabajadores deben estar inscritos como demandantes de empleo en situación laboral desempleada. La cuantía varía en función del grado de discapacidad y de la edad del trabajador:

– **Discapacidad leve:** La empresa obtiene por la contratación de trabajadores menores de 45 años, 3500€ si son hombres y 4100 si son mujeres. En cambio, si son mayores de 45, obtienen una cuantía de 4100€ si son hombres y 4700€ si son mujeres.

– **Discapacidad severa:** Si el trabajador es menor de 45 años, la empresa obtiene una bonificación de 4100€ si es hombre y 4700€ si es mujer. Por el contrario, si son mayores de 45, obtiene 4700€ si es hombre y 5300€ si es mujer.

– **Contratos formativos (adquisición de la práctica profesional y formación en alternancia) celebrados con personas con discapacidad:** Como ya hemos explicado anteriormente, los contratos en alternancia son los que incluyen tanto una formación teórica como una práctica.

Si la empresa elige esta modalidad de empleo con una persona con discapacidad obtendrá una bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes con la duración de la vigencia del contrato.

– **Contratación indefinida o temporal y conversión de todos los contratos temporales por un CEE⁴³:** Un Centro Especial de Empleo es “una empresa cuyo fin es proporcionar a los trabajadores con discapacidad la posibilidad de realizar un trabajo remunerado y productivo, adecuado a sus características personales y que, a su vez, facilite la integración de éstos en el mercado ordinario de trabajo” (Pérez, 2023).

⁴³ Centro Especial de Empleo.

Con dicha modalidad, la empresa obtiene una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por todos los conceptos durante la vigencia del contrato del trabajador.

– **Conversión de contratos temporales de fomento del empleo, contratos para la adquisición de la práctica profesional y de formación en alternancia en empresas ordinarias para personas con discapacidad:** Al convertir cualquier tipo de contrato mencionado anteriormente en contrato indefinido, las empresas obtienen las siguientes bonificaciones en función de la discapacidad y el sexo del trabajador⁴⁴:

– **Discapacidad leve:** Si el trabajador es menor de 45 años, obtiene 4500€ si es hombre y 5350 si es mujer. Pero, si el trabajador es mayor de 45 años, tanto si es hombre como si es mujer obtiene una bonificación de 5700€.

– **Discapacidad severa:** Si el trabajador es menor de 45 años, la empresa obtiene 5100€ si es hombre y 5950€ si es mujer. En cambio, si el trabajador es mayor de 45 años, obtiene independientemente del sexo del trabajador 6300€.

– **Contratos de sustitución de persona trabajadora con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de Incapacidad Temporal:** En este caso, la empresa recibe una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por todos los conceptos durante la vigencia del contrato del trabajador⁴⁵.

En cuanto a las víctimas y personas en riesgo de exclusión social debemos enumerar las personas que entran en este colectivo antes de entrar en sus bonificaciones. Se consideran de este colectivo las víctimas de trata de seres humanos, víctimas de violencia de género, víctimas del terrorismo, víctimas de violencia sexuales tanto con fines de explotación sexual como laboral, personas en situación de exclusión social con carácter general. Todos los trabajadores incluidos en estos colectivos mencionados anteriormente dan lugar a una bonificación para la empresa de 128€/mes durante 4 años si la contratación realizada es de modalidad indefinida.

Si la persona contratada en dicha modalidad procede de una empresa de inserción la cuantía será de 147€/mes durante el primer año y 120€/mes del segundo al cuarto año de vigencia del contrato. En el caso de que la persona sea menor de 30 años o de 35 si son personas con discapacidad la bonificación será de 147€/mes durante 3 años si es contrato indefinido y durante la vigencia del contrato si es contrato temporal⁴⁶.

4. COMPARACIÓN CON OTROS PAISES

Es importante destacar las similitudes y diferencias de España con otros países. En el caso de Europa las medidas son similares, aunque cambian en algunos detalles y, por ello, se obtienen resultados diferentes, como veremos a continuación.

En el caso de países no pertenecientes a la Unión Europea realizaremos un análisis comparando España con dos de las mayores potencias mundiales como son Estados Unidos y China.

En ambos casos analizaremos seis puntos clave: los salarios, el paro general así como paro juvenil y senior, conciliación familiar y profesional, flexibilidad laboral, estrés laboral y el uso de las redes sociales tanto dentro como fuera de la empresa.

⁴⁴ Disposición adicional quinta del Real Decreto-Ley 1/2023

⁴⁵ Artículo 17.1.d) del Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

⁴⁶ Regulado en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

4.1.COMPARACIÓN CON PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

En los salarios (As, 2023), en enero del 2020 la Comunidad Europea estableció un salario mínimo europeo ya que se registraron grandes diferencias entre los países miembros. Además, había países como Italia, Austria, Chipre, Suecia, Dinamarca y Finlandia que carecían de salario mínimo. La Comunidad Europea no fijó una cantidad mínima, sino que fijó unos mínimos en los que estableció que los trabajadores no podían cobrar menos del 60% del salario medio del país.

A la hora de realizar las estadísticas deben realizarse ajustes a países como España, ya que la Unión Europea agrupa los salarios en 12 pagas, mientras que en España son 14. Eurostat (Eurostat, 2023) realiza análisis de estos datos y arroja la siguiente información: dentro de los 21 países de la UE que cuentan con salario mínimo establece tres grupos, encontramos diez países con un salario mínimo inferior a 700€ mensuales, en cinco los salarios se encuentran entre los 700 y los 1000€ al mes y los restantes tienen sueldos más altos superando los 1500€ mensuales.

El país con un salario mínimo más alto es Luxemburgo con 2387,40 seguido de Alemania con 1987. En el caso de España, actualmente, se encuentra en el octavo puesto con 1166,67€. El país con peor salario mínimo es Albania con 297,65€.

En cuanto a las tasas de desempleo (Finanzas, 2023), España se encuentra a la cabeza del paro con un 12,9% seguido de Grecia con un 10% y Suecia con un 8%. Por el contrario, los países con menores cifras de desempleo son Malta con un 2,5% seguido de Polonia con un 2,8% y Chequia con un 2,9%.

En el desempleo juvenil la tasa de paro de la zona euro se encuentra en un 14,8%. España sigue liderando estos datos con un 28% de paro juvenil, seguido de Italia con un 24,7% y Suecia con 22,1%. El país con menos paro juvenil es Alemania con un 5,8% seguido de Chequia con 7,5%.

En el paro sénior España también lidera las estadísticas con un 41% seguido de Francia con un 38% y Polonia con un 36%. El país europeo con menor paro de mayores de 55 es Alemania con un 12%.

En cuanto a la conciliación laboral (Workmeter, 2023), los países nórdicos como Finlandia o Suecia tienen horarios adaptados a las necesidades de los trabajadores y sus vidas personales, en cambio en España los horarios tienen una rigidez de más del 88%. En cuanto a las horas de trabajo, en España se establece una jornada laboral de 40 horas a la semana mientras que en países como Holanda establecen 29 horas semanales, Dinamarca 34 y Alemania 35. En estos países establecen que la productividad no equivale a las horas de trabajo.

Entre los países de la Unión Europea en relación con los permisos de maternidad en todos los casos salvo Finlandia, Italia y Rumanía los padres reciben el sueldo íntegro, mientras que en estos países reciben en torno a un 80-85% y en cuanto a la duración del permiso de maternidad y paternidad son muy diferentes. La mayor diferencia con España se haya en Suecia, mientras que España tiene 112 días de permiso de paternidad y maternidad, en Suecia tienen 480 días. En Noruega tienen permiso de maternidad entre 322 y 392 días a repartir entre antes y después del parto, mientras que los padres sólo tienen 70 días. El caso más llamativo lo encontramos en Grecia en el que la madre tiene un permiso por maternidad de 119 días, mientras que el padre no tiene ningún día.

Por último, en cuanto a las ayudas sociales, en España la educación es gratuita únicamente en primaria y secundaria, mientras que en países como Suecia, Noruega, Finlandia o Alemania toda la educación incluida la universidad es gratuita. Las ayudas por hijos a cargo

en España son de 25 euros al mes sólo para familias con renta inferior a 11500€, mientras que en países como Suecia o Alemania la ayuda es de más de 150 euros hasta que el menor cumpla 18 años o acabe sus estudios.

La flexibilidad laboral también es un tema importante que tratar. España tiene la ratio penúltimo ratio más bajo en flexibilidad de España situándose en un 64,4%, ya que durante la crisis del COVID-19 únicamente este porcentaje de trabajadores pudieron flexibilizar su horario para conciliar su vida personal y familiar. Se encuentra seguido de Portugal con un 67%.

Basándose en el estrés laboral (Manceñido, 2023), España se sitúa como el décimo país europeo en estrés laboral con un 36%, mientras que Grecia es el país europeo con más estrés laboral con un 71,8%, seguido de Turquía con un 71,2%. El país más relajado es Dinamarca que sitúa su estrés laboral en un 21,7%, seguido de Islandia. Por tanto, se aprecia que los países del sur de Europa, como Grecia, Portugal, España, Italia o Francia poseen los valores más altos de estrés laboral de la Unión Europea.

Por último, destaca el porcentaje de población que usan las redes sociales como fuente de información (Orús, 2023), Hungría, Grecia y Bulgaria se sitúan a la cabeza con un 61%, mientras que el país que menos utiliza las redes sociales es Alemania con un 29%. España se sitúa en el séptimo lugar con un 50%.

4.2.COMPARACIÓN CON PAÍSES NO PERTENECIENTES A LA UNIÓN EUROPEA

En los salarios, en Estados Unidos (GOV, 2023), se establece un salario mínimo federal de \$7,25 por hora para los trabajadores cubiertos. En el caso de trabajadores que reciben propinas, es de €2,13 por hora y la cantidad de propinas tiene que llegar, mínimo a \$7,25, en el caso de que no llegue es el empleador el que tiene que completar el salario. Mensualmente serían unos \$1276 en euros 1177,49 similar al que encontramos en España.

Encontramos estados de este país que establecen sus propias tarifas aplicando tarifas más altas. El estado con mayor salario mínimo por hora es Columbia situándolo en \$17, seguido de California con \$16 y Connecticut con \$15,69. En Georgia encontramos una salvedad, en la que sólo resulta aplicable para empresas con 6 o más empleados estableciendo un salario mínimo de \$5.15.

En el caso de China (Indeed, 2023) el salario mínimo es muy inferior al de España, situándose en 281,30€ mensuales, frente a los 1166,67€. Esta diferencia se explica ya que el coste de vida en China es mucho más barato que en España.

En ciudades populares de China los salarios se establecen muy por encima del salario mínimo en algunas profesiones como los ingenieros que cobran 14115 yuanes al mes (unos 1990€) y profesores de inglés que cobran 16344 yuanes (2300€).

En cuanto a tasa de desempleo, Estados Unidos posee un 3,7% muy inferior al de España situado en 12,9%. En el desempleo juvenil, Estados Unidos se sitúa en un 8,1% frente al 28% de España. En Estados Unidos, la tasa de paro senior se encuentra por debajo del 5% frente al 41% de España.

En China encontramos una tasa de desempleo de 5,10% superior a Estados Unidos, pero bastante inferior que España. En el caso del desempleo juvenil se encuentra en un 21,3% frente al 28% de nuestro país. En cuanto al paro senior, en China es más difícil realizar una medición ya que esa discriminación comienza desde los 35 años por lo que supone un espectro demasiado amplio para su medición.

En Estados Unidos, la conciliación familiar no existe de manera legal (Fernández, 2022), ya que no tienen permisos de maternidad retribuidos. Hay empresas que permiten a sus

trabajadores no trabajar y cobrar durante seis semanas o llegan a cualquier otro acuerdo con los trabajadores, pero las empresas no están obligadas a asegurarle permisos por paternidad o maternidad.

En el caso de China (AFP, 2023), encontramos que los permisos por maternidad son de mínimo 98 días a partir de la fecha de parto, esto unido a que reciben una cantidad de yuanes para os padres primerizos y un cheque bebé por cada nacimiento es la única ayuda que reciben por parte de su gobierno.

En cuanto a la jornada de trabajo en Estados Unidos trabajan una media de 36,4 horas a la semana, similar a algunos países de la Unión Europea como Alemania o Dinamarca, pero lejos de las 40 horas estipuladas en España.

Mientras que en China la jornada laboral se encuentra entorno a las 44 horas a la semana, siendo la jornada máxima diaria de 8 horas. Por lo tanto, habitualmente los trabajadores de China trabajan 6 días a la semana.

La flexibilidad también es un aspecto clave en el mercado laboral. En Estados Unidos, aproximadamente el 80% de las empresas cuentan con espacios y jornadas flexibles en sus oficinas y con sus trabajadores (Slak, 2022). Es decir, tras la pandemia del COVID-19 en Estados Unidos dieron mucha importancia tanto al teletrabajo como a la flexibilidad horaria, manifestándose en que más del 75% de los trabajadores trabajan a distancia y casi la mitad de las empresas ofrecen turnos más flexibles.

La flexibilidad laboral en China (Durán, 2020), al ser el epicentro de la pandemia por COVID-19, fue la primera que adaptó todo el entorno laboral. Esto se provocó por los largos confinamientos realizados allí, ya que cada vez que había más de 100 casos en un municipio realizaban estrictos confinamientos. Se vieron obligados a adaptarse con rapidez y, actualmente, han conseguido llegar al 84% de flexibilidad laboral.

El estrés laboral en Europa Unidos se considera un problema de salud serio, ya que la tercera parte de la población vive en estado de estrés extremo y casi el 50% afirma que su estrés ha aumentado en los últimos cinco años.

En China los porcentajes son mucho más altos encontrándose en más del 80%. Más del 80% de los trabajadores chinos sufren estrés físico y mental a niveles medios y altos, ya que el 12,9% trabajan más de 10 horas a la semana situándose en más de 47 horas y media.

Por último, cabe destacar el uso de las redes sociales por parte de los estadounidenses. El 72,5% de la población de Estados Unidos utiliza las redes sociales pero la mayoría no como uso profesional, ya que las plataformas de redes sociales más utilizadas son Facebook, Instagram, TikTok entre un 60 y un 75%, mientras que redes sociales profesionales como LinkedIn se utiliza en un 29,3% o Skype en un 15%.

En China, el 85,83% de sus habitantes utilizan las redes sociales y gran cantidad lo utilizan a nivel profesional. Tal es el volumen de demanda que el creador de la red profesional Tianji (García R. , 2014) ha experimentado un crecimiento de 30 millones de usuarios en 18 meses y, se calcula, que en dos años llegue a los 80 millones de profesionales. Pero también tiene gran cantidad de uso recreativo, ya que son muy propensos a utilizar los tableros de anuncios para captar seguidores o clientes, pero son los consumidores más propensos a compartir reseñas negativas con un 62%.

Por tanto, encontramos una diferencia considerable en cada uno de los puntos tratados entre los tres países ya que no sólo la situación geográfica influye mucho, sino que los hábitos y estilos de vida son muy diferentes entre ellos.

5. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha analizado la situación del mercado laboral actual, haciendo hincapié en las novedades en la forma de afrontar el trabajo, así como en los hábitos profesionales derivados de las redes sociales. A su vez, se ha realizado un análisis de los aspectos positivos y negativos del mismo, así como un resumen de las bonificaciones otorgadas a colectivos en situación de exclusión social por algún motivo. A continuación, se detallarán las conclusiones obtenidas de este trabajo.

PRIMERA. – Tras la crisis producida por la pandemia del COVID-19, unido a la invasión de Ucrania por parte de Rusia ha producido fuertes consecuencias no sólo en el mercado laboral, sino también en el día a día de los habitantes.

En el caso del COVID-19 ha supuesto un cambio en la forma de organizar el trabajo, ya que, por los confinamientos tan extensos, se tuvo que apostar por figuras como el freelance, el teletrabajo o trabajos basados únicamente en las redes sociales, pudiendo realizarse en cualquier lugar. Esto supuso el aumento en la importancia de la conciliación familiar y de la flexibilidad laboral.

Mientras que por la invasión de Ucrania se produjo gran parte de la inflación, ya que productos que, hasta ese momento, se importaba de ese país o países cercanos, actualmente resulta prácticamente imposible, por lo que produce el encarecimiento de productos básicos como el gas o el aceite. Unido a la subida de la energía por el encarecimiento del combustible hace que cambien mucho los hábitos.

SEGUNDA. – Esta evolución ha supuesto una revolución en los métodos de trabajo centrándose más en la calidad del trabajo y la motivación del trabajador que en los resultados en sí. Esto se ve reflejado en el auge del teletrabajo y la flexibilidad horaria que permite al trabajador adaptar sus circunstancias personales con sus circunstancias laborales, fomentando la productividad y la felicidad del trabajador con su empresa.

También se ha dado importancia al uso de las redes sociales como captación del talento, así como para la monitorización del proceso, como el caso de los *chatbot* utilizados para realizar cribas en los procesos de reclutamiento. Además, se ha producido un auge en los trabajos que basan sus procedimientos en redes sociales como el caso de programadores informáticos, creadores de contenido, etc.

Por último, cabe destacar que se han creado espacios para que todos los trabajadores que realicen sus trabajos de manera remota, así como trabajadores que no necesitan un espacio concreto ya que se dedican a las redes sociales puedan acudir a realizar su trabajo y a forjar relaciones con otros profesionales.

TERCERA. – Se ha producido un aumento en la conciliación y la flexibilidad, ya que las empresas han dado más importancia a los trabajos por proyectos, en los que los trabajadores no tienen un horario fijo, sino que cuando acaban sus tareas u objetivos pueden irse. Esto unido a los permisos por maternidad y paternidad, así como los permisos por lactancia y por asuntos propios, ayuda en gran cantidad a los trabajadores a que se adapten a la nueva situación y puedan organizar mejor su entorno personal y profesional, ya que pueden organizar las tareas a realizar acorde a sus necesidades del momento.

CUARTA. – Se está llevando a cabo una lucha contra la temporalidad y la precariedad laboral. En el caso de la temporalidad, el Gobierno a través de la última reforma laboral, ha realizado una serie de bonificaciones a las empresas para fomentar la contratación indefinida frente a la contratación temporal que queda mucho más limitada. También se han creado una serie de penalizaciones para las empresas que realicen un abuso en la contratación temporal.

En cuanto a la precariedad, se están tomando medidas para superar dicha precariedad como es el caso de la subida del salario mínimo interprofesional que va a permitir que los trabajadores puedan tener acceso a una vivienda digna y, a su vez, puedan realizar planificaciones a medio y largo plazo que con salarios bajos no pueden hacer.

También se está creando un marco formativo fuerte para luchar contra las horas “extraordinarias”, en el caso de las empresas que obligan a sus trabajadores a realizar horas extraordinarias sin ningún tipo de remuneración, al igual que se han impuesto fuertes sanciones a las empresas que tengan trabajando a personas sin contrato.

QUINTA. – En los análisis realizados a los países miembros de la Unión Europea, se establece una lucha común por parte de la Unión Europea en materia de desempleo, salarios dignos y conciliación, pero con unos resultados muy diferentes entre ellos. Por ejemplo, en los países nórdicos tienen menor desempleo, mejor calidad de vida y unos salarios mucho más altos que los países del sur de Europa.

En el caso de China y Estados Unidos encontramos grandes diferencias con España, ya que, en el permiso de maternidad en China es únicamente de 98 días, en comparación con los 112 días de España o los 0 días que se obtienen en Estados Unidos.

Resulta evidente la diferencia entre unos países y otros resumida en los diferentes hábitos y costumbres no sólo a nivel laboral, sino también personal. Pero, hay en otros aspectos en los que se encuentran en situaciones similares como la necesidad de conciliación de los trabajadores y su objetivo de mejorar la calidad de vida y mejorar las condiciones de los trabajadores dentro y fuera de la empresa.

SEXTA. - Es importante destacar el objetivo del gobierno de España en la integración de personas en riesgo de exclusión social, jóvenes, seniors, trabajadores con discapacidad, etc., en el mundo laboral. Con la digitalización resulta posible la integración de muchos de estos trabajadores, ya que permite acceder a puestos de trabajo que en otras situaciones no podrían, como es el caso de una persona con discapacidad física tiene dificultad para desplazarse a una oficina, mientras que si realiza un trabajo de manera telemática o dedica su trabajo a las redes sociales no necesita desplazarse a ningún lugar y tiene acceso a puestos de trabajo.

El gobierno ha creado múltiples bonificaciones para las empresas para contratar a personal jóvenes y en contratos en formación, así como trabajadores seniors y trabajadores en riesgo de exclusión social. No solo a la bonificación de estos colectivos sino también de carácter indefinido para así también fomentar la contratación indefinida.

SÉPTIMA. – Por tanto, cabe resumir este trabajo en que la digitalización ha supuesto un cambio muy significativo que unido a la situación del mercado laboral actual supone un crecimiento en el empleo y múltiples beneficios, ya que supone una gran fuente de información, así como oferta y demanda de empleo y, a su vez, contenido lúdico con el que publicitar a la empresa y captar talento, entre otras utilidades.

Las herramientas tecnológicas han supuesto una ayuda para cada uno de los departamentos de la empresa y simplifica el trabajo a los trabajadores como el caso de las cribas en los procesos de reclutamiento en los que los reclutadores pueden centrarse en las entrevistas a candidatos potenciales, simplificando los procesos.

Por último, es importante resaltar, la importancia de que todos los países no solo de la Unión Europea en regular las condiciones de los trabajadores y mejorar los indicadores negativos a través de nuevas alternativas y las creaciones de nuevos puestos de trabajo o aprovechando los recursos disponibles.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Adaptalia, G. (22 de Agosto de 2023). *Ley de conciliación de la vida familiar: lo que necesitas saber*. Obtenido de <https://grupoadaptalia.es/blog/ley-de-conciliacion-de-la-vida-familiar-lo-que-necesitas-saber/>
- Adecco. (2021). *Adecco Institute*.
- Adisli. (2023). *Asociación para la Atención de Personas con Discapacidad Intelectual Ligera e Inteligencia Límite*. Obtenido de [https://adisli.org/inteligencia-limite-discapacidad-intelectual-ligera/#:~:text=Las%20personas%20con%20inteligencia%20I%C3%ADmite,CI\)%20entre%2070%20y%2085.](https://adisli.org/inteligencia-limite-discapacidad-intelectual-ligera/#:~:text=Las%20personas%20con%20inteligencia%20I%C3%ADmite,CI)%20entre%2070%20y%2085.)
- AFP, A. (17 de Enero de 2023). *El espectador*. Obtenido de <https://www.elespectador.com/mundo/mas-paises/la-dificultad-para-conciliar-trabajo-y-familia-explica-caida-demografica-en-china-noticias-hoy/>
- Agea, O. (20 de Marzo de 2023). *Firmafy*. Obtenido de <https://firmafy.com/que-ventajas-aporta-el-teletrabajo/>
- Alonso, M. (20 de Diciembre de 2023). *Asana*. Obtenido de La guía del freelance: cómo organizar y planificar tu trabajo: <https://asana.com/es/resources/freelance>
- Altaba, N. (21 de Enero de 2024). *La Comarca*. Obtenido de <https://www.lacomarca.net/fortanete-ultima-detalles-vivero-empresas-suma-coworking/>
- Arcos, E. R. (17 de Noviembre de 2022). *Diario de Sevilla*. Obtenido de https://www.diariodesevilla.es/television/TikTokers-Documental-Lola-Lolita-Sofia-Surfers_0_1738927450.html
- Aritmetrics. (2024). *Aritmetrics*. Obtenido de <https://www.aritmetrics.com/glosario-digital/chatbot>
- As. (3 de Febrero de 2023). *As*. Obtenido de Salario Mínimo en los países de la UE: <https://as.com/actualidad/salario-minimo-en-los-paises-de-la-ue-cual-es-el-mas-alto-y-el-mas-bajo-y-de-cuanto-es-n/>
- Asegurador, E. (2022). *El Asegurador*. Obtenido de [https://www.elasegurador.com.mx/blog/mexico-el-pais-con-mayor-estres-laboral-en-el-mundo-2a-parte/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,Unidos%20\(59%20por%20ciento\).](https://www.elasegurador.com.mx/blog/mexico-el-pais-con-mayor-estres-laboral-en-el-mundo-2a-parte/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,Unidos%20(59%20por%20ciento).)
- Aticco. (26 de Agosto de 2022). *Aticco Workspaces*. Obtenido de <https://aticco.com/blog/que-es-un-coworking/>
- Bartczak, T. (13 de Febrero de 2013). *Baquía*. Obtenido de <https://www.baquia.com/emprendedores/2013-02-12-las-7-areas-de-influencia-de-las-redes-sociales-en-una-empresa>
- Benach, J. (5 de Abril de 2023). *Los efectos de la precariedad laboral en la salud mental, un problema político que hay que abordar con urgencia*. Obtenido de El Diario: https://www.eldiario.es/opinion/tribuna-abierta/efectos-precariad-laboral-salud-mental-problema-politico-hay-abordar-urgencia_129_10082680.html#:~:text=El%20informe%20se%C3%B1ala%20que%20la,otros%20problemas%20de%20salud%20mental.

- Bravo, A. (2023). *Deloitte*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/governance-risk-and-compliance/articles/importancia-redes-sociales-empresas-gestion.html>
- Bustos, M. (14 de Septiembre de 2022). *Trencast*. Obtenido de La línea 4 del metro de París estrena trenes sin maquinista: <https://www.trenvista.net/viajeros/metros/la-linea-4-del-metro-de-paris-estrena-trenes-sin-maquinista/>
- Cabrero, S. (29 de Marzo de 2023). *La voz de Galicia*. Obtenido de La nueva modalidad laboral: trabajo sin horario, pero con objetivos: https://www.lavozdegalicia.es/noticia/mercados/2023/03/26/trabajo-horario-objetivos/0003_202303SM26P11991.htm
- Chavez, J. (2023). *CEUPE Magazine*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/trabajador.html>
- Coruña, L. O. (12 de Enero de 2024). *Un juzgado reconoce el teletrabajo a una teleoperadora para conciliar*. Obtenido de <https://www.laopinioncoruna.es/coruna/2024/01/12/juzgado-reconoce-teletrabajo-teleoperadora-conciliar-96798332.html>
- Crua, C. (2023). *IEBS*. Obtenido de <https://www.iebschool.com/blog/que-es-un-youtuber-y-como-triunfar-en-youtube-marketing-digital/>
- curriculum, m. (2020). *modelocurriculum.net*. Obtenido de <https://www.modelocurriculum.net/ayudas-a-la-contratacion-de-trabajadores-mayores-de-45-y-55-anos.html>
- días, C. (19 de Abril de 2022). *El País*. Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/04/14/opinion/1649943492_851379.html
- Djan, N. (25 de Junio de 2023). *Business Insider*. Obtenido de <https://www.businessinsider.es/influencer-tardan-media-5-meses-empezar-ganar-dinero-1264474>
- Durán, R. (17 de Junio de 2020). *Equipos & Talento*. Obtenido de [https://www.equipostrytalento.com/noticias/2020/06/17/espana-a-la-cola-de-europa-en-flexibilidad-laboral#:~:text=En%20cambio%2C%20los%20pa%C3%ADses%20donde,%25\)%20y%20Alemania%20\(76%25\).](https://www.equipostrytalento.com/noticias/2020/06/17/espana-a-la-cola-de-europa-en-flexibilidad-laboral#:~:text=En%20cambio%2C%20los%20pa%C3%ADses%20donde,%25)%20y%20Alemania%20(76%25).)
- Edenred. (21 de Febrero de 2022). *Edenred*. Obtenido de <https://www.edenred.es/blog/estres-laboral-causas-sintomas-prevencion/>
- Educaweb. (2023). *Redes sociales para la búsqueda de empleo*. Obtenido de <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/herramientas-recursos-encontrar-trabajo/redes-sociales-busqueda-empleo/>
- Empleo, P. (2023). *Primer Empleo*. Obtenido de <https://www.primerempleo.com/blogs/blog.asp?id=502>
- Española, R. A. (2024). *Real Academia Español*. Obtenido de <https://dle.rae.es/teletrabajo>
- Estatal, S. P. (2023). *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. Obtenido de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-contratacion-personas-discapacidad.html>
- Estatal, S. P. (2023). *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. Obtenido de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion->

institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-colectivos-edad.html

Estatal, S. P. (2023). *Modalidades de contratos*. Obtenido de <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

Esteban, I. (28 de Abril de 2022). *Holded*. Obtenido de https://www.holded.com/es/blog/ventajas-teletrabajo?utm_adgroupid=149205955392&utm_keyword=&campaignid=20077725085&adgroupid=149205955392&adid=525565262824&hld_device=c&hld_network=g&hld_matchtype=&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=dsa_2007772

Esteban, J. (5 de Enero de 2024). *La precariedad laboral condena a los jóvenes españoles a toda una vida de bajos salarios*. Obtenido de *El Economista*: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12610662/01/24/la-precariadad-laboral-condena-a-los-jovenes-espanoles-a-toda-una-vida-de-bajos-salarios-.html>

Euroinova. (2023). *Euroinova*. Obtenido de *Qué son los modelos organizacionales y sus características*: <https://www.euroinova.edu.es/blog/que-son-los-modelos-organizacionales>

Eurostat. (21 de Julio de 2023). *Eurostat*. Obtenido de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en

Fernández, C. O. (9 de Marzo de 2022). *RTVE*. Obtenido de <https://www.rtve.es/noticias/20220309/dar-a-luz-baja-maternidad-estados-unidos-conciliacion/2306000.shtml>

Fernández-Marco, M. A. (19 de Octubre de 2012). Obtenido de <https://mglobalmarketing.es/blog/20-ventajas-del-uso-de-las-redes-sociales-para-las-empresas/>

Fernández-Paniagua, A. M. (29 de Junio de 2022). *IEBS*. Obtenido de <https://www.iebschool.com/blog/negocios-empresas-redes-sociales/>

Finanzas, E. P. (30 de Noviembre de 2023). *Europa Press*. Obtenido de <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-tasa-paro-eurozona-resiste-minimo-historico-65-pese-desaceleracion-20231130114746.html>

Galán, J. S. (1 de Marzo de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>

García, L. S. (25 de Agosto de 2023). *Wolters Kluwer*. Obtenido de *Conciliación familiar y laboral: qué es, medidas y novedades*: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/conciliacion-familiar-laboral>

García, R. (02 de Septiembre de 2014). *Media Tics*. Obtenido de <https://www.mediatics.com/noticia/2348/internet/tianji-la-red-social-de-profesionales-en-china.html>

Gil, S. (1 de Julio de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>

Gilbert, E. R. (9 de Marzo de 2023). *LinkedIn*. Obtenido de *Pros y contras de la jornada por objetivos*: <https://www.linkedin.com/pulse/pros-y-contras-de-la-jornada-por-objetivos-eva-rimbau-gilbert/?originalSubdomain=es>

Goldin, C. (10 de Octubre de 2023). *RFI*. Obtenido de <https://www.rfi.fr/es/economia/20231010-claudia-goldin-la-diferencia-salarial-hombre-mujer-depende-de-la-flexibilidad-del-tiempo-en-su-empleo>

GOV, U. (2023). *USA GOV en español*. Obtenido de <https://www.usa.gov/es/salario-minimo>

- Hernández, F. P. (1 de Mayo de 2023). *Activos*. Obtenido de El Periódico de España: <https://www.epe.es/es/activos/20230501/retos-2023-mercado-laboral-espanol-86659264>
- Incertis, R. R. (7 de Mayo de 2023). *El Mundo*. Obtenido de Patreon, la mina de oro para artistas freelance: <https://www.elmundo.es/cultura/2023/05/07/6454ff7cfdddf4e478b4589.html>
- Indeed. (4 de Octubre de 2023). *Indeed*. Obtenido de <https://es.indeed.com/orientacion-laboral/remuneracion-salarios/salario-medio-china>
- INSST. (2023). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20la,hacer%20frente%20a%20esas%20exigencias.>
- Intergeneracional, S. (2023). *Solidaridad Intergeneracional*. Obtenido de <https://solidaridadintergeneracional.es/wp/que-es-la-inclusion-digital-y-cuales-son-sus-beneficios/>
- Intermon, O. (2023). *Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral*. Obtenido de <https://www.oxfamintermon.org/es/voces-contra-precariedad-mujeres-pobreza-laboral#>
- Jambrina, A. (20 de Enero de 2024). *La voz de Avilés*. Obtenido de <https://www.elcomercio.es/aviles/coworking-espacio-maqua-acogio-3000-horas-actividad-20240120011933-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.elcomercio.es%2Faviles%2Fcoworking-espacio-maqua-acogio-3000-horas-actividad-20240120011933-nt.html>
- Kiziryan, M. (1 de Marzo de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- López, M. À. (6 de Septiembre de 2023). *Wolters Kluwer*. Obtenido de <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/bonificaciones-contratos-novedades>
- L'Óreal. (2024). Obtenido de <https://www.loreal.com/es-es/espana/blog/personas/flexibilidad-laboral-loreal/>
- Manceñido, R. D. (4 de Julio de 2023). *El debate*. Obtenido de https://www.eldebate.com/sociedad/20230704/estos-son-paises-mas-estresados-europa-espana-entre-diez-primeros_125611.html#:~:text=El%20informe%20revela%20que%20Grecia,de%2071%2C8%20sobre%20100.
- Máñez, R. (2023). *Rubén Máñez*. Obtenido de <https://rubenmanez.com/ventajas-desventajas-redes-sociales/>
- Marketing, P. (23 de Marzo de 2022). *La cara B del éxito de los influencers*. Obtenido de <https://www.puromarketing.com/42/36149/cara-exito-influencers>
- Meneses, N. (30 de Junio de 2023). *El País*. Obtenido de <https://elpais.com/economia/formacion/2023-06-30/la-ardua-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad.html>
- Mercadona. (24 de Noviembre de 2016). *Mercadona*. Obtenido de <https://info.mercadona.es/es/actualidad/los-jardines-de-infancia-un-valor-anadido-para-la-conciliacion-de-los-trabajadores-de-mercadona/news>
- Monroy, S. (4 de Mayo de 2023). *APD*. Obtenido de Jornada por objetivos: ventajas y desventajas: <https://www.apd.es/jornada-por-objetivos/>

- Oca, D. M. (24 de Abril de 2023). *InboundCycle*. Obtenido de <https://www.inboundcycle.com/diccionario-marketing-online/que-es-un-influencer>
- OIT. (2023). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/contrato-aprendizaje/formaci%C3%B3n-alternancia-esp%C3%B1ola#:~:text=formaci%C3%B3n%20en%20alternancia-.1.,en%20el%20puesto%20de%20trabajo>.
- OIT. (2023). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3373>
- Ortega, L. (2023). *Staffin Personal*. Obtenido de <https://www.staffingpersonal.com/que-es-el-reclutamiento-virtual/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20reclutamiento%20virtual,la%20personalidad%20de%20un%20candidato>.
- Orús, A. (13 de Noviembre de 2023). *Statista*. Obtenido de <https://es.statista.com/estadisticas/683823/decrecimiento-de-redes-sociales-como-principal-fuente-de-informacion-por-pais-ue/>
- Paez, L. (17 de Marzo de 2023). *Crehana*. Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/tipos-estres-laboral/>
- País, E. (4 de Agosto de 2022). *Cinco Días*. Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/08/01/autonomos/1659374512_809375.html
- Pavón, M. T.-P. (2 de Junio de 2022). *Factor Trabajo*. Obtenido de BID: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>
- Pérez, Á. Q. (2023). *Fundación Adecco*. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/azimut/que-es-un-centro-especial-de-empleo/>
- Personio. (2023). *Flexibilidad laboral: razones para incluirla en tu empresa*. Obtenido de <https://www.personio.es/glosario/flexibilidad-laboral/>
- Pimentel, C. (10 de Julio de 2023). *Evalart*. Obtenido de <https://evalart.com/es/blog/reclutamiento-en-linea-ventajas-y-desventajas/>
- Randstad. (13 de Marzo de 2023). *Los efectos de la tecnología en el trabajo*. Obtenido de <https://www.randstad.es/contenidos360/tecnologia/como-influye-la-tecnologia-en-el-entorno-laboral/>
- Ríos, K. (16 de Agosto de 2023). *Payfir*. Obtenido de [¿Por qué es importante trabajar por objetivos?: https://payfit.com/es/contenido-practico/trabajar-por-objetivos/](https://payfit.com/es/contenido-practico/trabajar-por-objetivos/)
- Santamaria, E. (29 de Mayo de 2023). *Cosmopolitan*. Obtenido de [Cómo diferenciar un trabajo bueno de uno precario: las "red flags" que te harán despertar: https://www.cosmopolitan.com/es/consejos-planes/trabajo-estudios/a43688479/trabajo-bueno-precario/](https://www.cosmopolitan.com/es/consejos-planes/trabajo-estudios/a43688479/trabajo-bueno-precario/)
- Santander. (12 de Abril de 2022). *Santander*. Obtenido de <https://www.santander.com/es/stories/que-es-la-inflacion#:~:text=Uno%20de%20los%20m%C3%A1s%20habituales,pa%C3%ADs%20dispone%20de%20m%C3%A9tricas%20espec%C3%ADficas>.
- Santos, E. (12 de Diciembre de 2021). *As*. Obtenido de [Tikitakas: https://as.com/tikitakas/2021/12/12/portada/1639329169_083155.html](https://as.com/tikitakas/2021/12/12/portada/1639329169_083155.html)

- School, E. B. (14 de Febrero de 2023). *¿Qué es el Quiet Quitting y qué implica para el trabajador?* Obtenido de <https://www.eude.es/blog/que-es-el-quiet-quitting-renuncia-silenciosa/>
- sindical, A. (15 de Junio de 2023). *Alternativa sindical*. Obtenido de <https://alternativasindical.es/servisecur-es-sancionada-con-una-falta-grave-consistente-en-la-transgresion-de-las-normas-y-limites-en-materia-de-jornada-y-horas-extraordinarias/>
- Slak. (12 de Julio de 2022). *Slak*. Obtenido de Hacia dónde va la flexibilidad laboral: <https://slack.com/intl/es-es/blog/collaboration/where-flexibility-work-headed>
- Solís, A. V. (18 de Septiembre de 2023). *Wolters Kluwer*. Obtenido de <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/contrato-formacion-alternancia>
- Statista. (2022). Obtenido de <https://www.statista.com/topics/2999/coworking-spaces/#topicOverview>
- Suárez, R. (20 de Diciembre de 2013). *El Diario*. Obtenido de https://www.eldiario.es/tecnologia/diario-turing/coworking-ventajas-desventajas_1_5113007.html
- Torres, R. (8 de Enero de 2024). *Adsl Zone*. Obtenido de El teletrabajo a debate: un juez ordena el despido de un trabajador por bajo rendimiento: <https://www.adslzone.net/noticias/internet/teletrabajo-debate-juez-despido-trabajador-bajo-rendimiento/>
- V.C. (15 de Febrero de 2021). *El País*. Obtenido de <https://elpais.com/economia/estar-donde-estas/2021-02-15/como-reinventan-las-empresas-su-relacion-con-los-empleados-a-traves-de-la-tecnologia.html>
- Workmeter. (2023). *La conciliación laboral en España vs otros países europeos*. Obtenido de <https://www.workmeter.com/blog/la-conciliacion-laboral-en-espana-vs-otros-paises-europeos/>