



**Atypical**

employee involvement of atypical  
workers – example of service sector

**ENERO DE 2024**

---

# POSICIÓN CONJUNTA

DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES  
PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

«ATÍPICOS: LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS  
ATÍPICOS. UN EJEMPLO DEL SECTOR DE SERVICIOS»

INTERLOCUTORES SOCIALES DE  
LOS SIGUIENTES PAÍSES:

- BULGARIA
- ESPAÑA
- POLONIA
- SERBIA
- ESLOVAQUIA
- ITALIA
- MONTENEGRO
- RUMANIA



Co-funded by  
the European Union



## **I. Los interlocutores sociales son conscientes de que el mercado laboral está en constante evolución y de que están surgiendo nuevas formas atípicas de empleo como consecuencia de las transformaciones socioeconómicas del mundo moderno.**

En la actualidad se desarrollan formas de trabajo atípicas y flexibles como resultado de un cambio profundo en el funcionamiento de la economía y la sociedad europeas. La red de vínculos en los mercados internacionales de bienes, servicios, capitales y mano de obra se está expandiendo rápidamente. Hay un aumento del comercio, una expansión de la inversión extranjera, una desconcentración de los procesos de producción para explotar las diferencias de costes entre regiones. Se están creando fuertes vínculos empresariales y estructuras organizativas en red basadas en el potencial intelectual y los avances digitales. Como consecuencia de los cambios demográficos, tecnológicos y culturales, el mercado laboral se está transformando. El orden existente y el sistema de derecho laboral deben encontrarse hoy en día en un modelo transnacional de forma uniforme, sujeto a diversas transformaciones como la competencia, la globalización, la informatización y fenómenos inesperados, como lo confirma la pandemia del covid-19 que ha provocado una recesión mundial.



## **II. Los interlocutores sociales son partícipes de la aceleración del progreso tecnológico, de la digitalización en curso en todas las dimensiones de la vida, de la transición energética y medioambiental y de los cambios demográficos, incluido el envejecimiento de la población y los procesos migratorios.**

El progreso tecnológico se está convirtiendo en un fenómeno general. Las innovaciones son cada vez más visibles no solo en la vida cotidiana, sino también en el trabajo. Garantizan una mayor productividad, proporcionan mayor comodidad y ahorro de tiempo, y apoyan el desarrollo del espíritu empresarial y las asociaciones. Se está produciendo la globalización, la informatización y la automatización, se están desarrollando modernas tecnologías de telecomunicación y transporte, la producción es cada vez más variable y está más concentrada, el sector de los servicios basados en el conocimiento se está expandiendo, las relaciones empresariales están interconectadas y existe una fuerte competencia e inestabilidad en el mercado. Gracias a las nuevas tecnologías de la información, se están creando oportunidades

cualitativamente mejores para acceder a los datos, que son parte integrante de todo proceso de producción, tanto material como inmaterial. Se están creando incubadoras creativas específicas, centros de excelencia, parques tecnológicos, estructuras de clusters, que se basan en la innovación, gracias a una elevada inversión en investigación y desarrollo y a la inversión en la adquisición de conocimientos. La focalización en estos valores cognitivos se traduce en progreso económico y civilizatorio. El desarrollo de la economía 4.0 significa que el futuro pertenecerá a la inteligencia artificial, el Internet de las cosas, el Big Data, el modelo de computación en nube, la realidad aumentada (RA), la robotización. Como resultado de las transformaciones, está tomando forma una sociedad de la información. La base de su funcionamiento es el conocimiento. Se trata como un nuevo tipo de mercancía en la actual era postindustrial, tecnotrónica, digital y en red. El conocimiento se hace indispensable en todos los ámbitos de la vida y, gracias a las transformaciones provocadas por el desarrollo de las tecnologías de la comunicación y la información, permite a las personas participar activamente en ellos, independientemente de donde vivan, por ejemplo, mediante el aprendizaje electrónico; la atención médica a distancia; el comercio electrónico; la administración electrónica; la banca en línea, la prestación de servicios a distancia. La actividad profesional, hasta ahora concentrada en los locales de las empresas, empieza a trasladarse a otros lugares (hogares, telecentros, oficinas virtuales) o se realiza de forma no estacionaria (cuando los empleados se desplazan).



### **III. Los interlocutores sociales reconocen la aparición de nuevos modelos empresariales que explotan las posibilidades digitales y responden al entorno cambiante buscando formas atípicas de empleo.**

La flexibilidad del empleo ha empezado a ser ampliamente reconocida como parte integrante de la modernización del mercado laboral. Las innovaciones tecnológicas, la aceleración de los ciclos económicos y las expectativas de los demás han contribuido al desarrollo de formas atípicas de trabajo, que también permiten hacer frente con eficacia a problemas como el aumento del desempleo, la disminución del número de puestos de trabajo, la necesidad de formación permanente y la prolongación de la actividad de una población que envejece. Son atractivos no sólo para los empresarios, que los ven desde el punto de vista de la reducción de costes y el aumento de la productividad, sino también para los trabajadores interesados en conciliar trabajo y vida privada y organizar su propio tiempo con mayor libertad.

El empleo atípico consiste en una desviación de las características inherentes a la relación laboral clásica (estándar). En general, una relación laboral típica implica un contrato indefinido a tiempo completo. Además, el empleo tradicional se distingue por el carácter personal de la prestación de trabajo en beneficio de otra entidad, la subordinación, la remuneración, la localización, la temporalidad (horario de trabajo designado) y el modo de cooperación impuesto, es decir, el trabajo en equipo, la permanencia, la repetición de tareas y, sobre todo, el privilegio del trabajador vinculado a su seguridad social. Los riesgos empresariales corren siempre a cargo del empresario. En cambio, en el caso del empleo atípico, los elementos individuales se modifican. La flexibilidad puede referirse tanto a la base jurídica (vínculos) que une a las dos partes como a las formas de organización.



#### **IV. Los interlocutores sociales confirman que la comprensión del empleo atípico plantea muchas cuestiones, ya que no existe una definición única y vinculante. En función de los criterios adoptados, pueden establecerse diversas distinciones entre trabajo típico y atípico.**

Intentar desarrollar criterios uniformes para identificar las relaciones laborales atípicas es difícil debido a las diferentes legislaciones y prácticas nacionales, la cultura organizativa, la condición económica, las expectativas sociales y la situación del mercado laboral. El término atípico es una palabra de moda que engloba una serie de divisiones del trabajo que surgen o adquieren importancia en respuesta a la demanda empresarial. En ocasiones, aunque las características del empleo indiquen el empleo atípico, la intensificación de la práctica de una determinada fórmula se convierte en algo tan común (normal) que justifica plenamente que se trate como una forma normal de hacer el trabajo. Existen tipos de contrato completamente diferentes, y a veces idénticos o similares, en los distintos países. Pueden agruparse en función de determinados criterios, como la base jurídica, la organización del trabajo (a distancia), la duración, la intermediación de una segunda parte, las herramientas de trabajo (tecnologías digitales). Al tiempo que se acepta la existencia de la diversidad en el empleo, que es un fenómeno inevitable que acompaña al cambio contemporáneo, también es necesario buscar y evaluar las posibilidades de salvaguardar adecuadamente los intereses de los trabajadores tanto en términos de relaciones laborales individuales como colectivas.

Definir la noción de trabajadores atípicos, tanto a escala europea como nacional, resulta difícil, ya que su comprensión es desigual. En esta categoría de definición se incluyen diferentes grupos de trabajadores, independientemente de su sector o tipo de empresa. En la práctica, están muy extendidos los contratos de trabajo de duración determinada, que difieren en su nivel de protección de los contratos indefinidos, que son los que ofrecen a los trabajadores una mayor seguridad en el empleo. Son populares los contratos a tiempo parcial y los contratos no laborales (civiles) que permiten la libre configuración de las condiciones de colaboración (contratos B2B) y el trabajo por cuenta propia, conocido como autoempleo. Algunos empleos atípicos se producen en la zona gris como cooperación informal entre las partes. Surgen entonces valoraciones negativas de este tipo de actividad. Los trabajadores experimentan incertidumbre, inestabilidad económica y condiciones laborales y salariales inadecuadas. Para los empresarios, la economía sumergida perturba una competencia sana. Además, tienen que estar preparados para una rotación de personal más frecuente, falta de lealtad, disminución de la productividad y dificultades con la planificación de tareas a largo plazo.



**V. Los interlocutores sociales ven la necesidad de mejorar la situación de los trabajadores atípicos. Al mismo tiempo, son conscientes de que el alcance y el tipo de apoyo dependen de las diferentes condiciones de cada país.**

Dependiendo del estado de la economía, del nivel de desarrollo social y de las políticas estatales en vigor, deben tomarse medidas en el ámbito de las relaciones laborales para apoyar a los trabajadores atípicos. Los interlocutores sociales desempeñan un papel importante a la hora de identificar las necesidades y expectativas de los distintos grupos de trabajadores y las posibilidades de satisfacerlas. Entienden que la responsabilidad no es sólo de los empresarios, sino también del Estado en el ámbito de la actividad pública. Un reto fundamental es reducir las diferencias entre países en cuanto a la situación económica, lo que se traduce en el nivel de desempleo, el atractivo de los salarios y la capacidad de ofrecer condiciones de trabajo dignas. En tiempos de crisis, es importante mantener el empleo y que los empresarios garanticen al menos unos niveles mínimos que proporcionen seguridad social. Por otro lado, en tiempos de prosperidad, pueden aplicar soluciones atractivas para satisfacer las demandas más exorbitantes de los empleados, como por ejemplo: paquetes salariales, beneficios intangibles.



## **VI. Para los interlocutores sociales, es importante adquirir conocimientos y mejorar las competencias de los trabajadores para hacer frente a los retos del mercado moderno.**

Los trabajadores deben representar, a un nivel adecuado, el conjunto de competencias profesionales, personales y sociales que se esperan en las empresas basadas en el capital intelectual, que está revolucionando todo el ámbito de la producción y los servicios. Estas competencias siguen siendo un bien escaso, por lo que es indispensable preparar a los empleados para funcionar en un entorno cambiante. Así lo confirma la experiencia del trabajo a distancia como forma innovadora y flexible de empleo, que ha demostrado el papel de la formación y la agilidad para adaptarse rápidamente a los retos de la COVID-19. El modelo actual de competencias debe responder a la emergente sociedad móvil y a la economía verde y de transformación digital. Por lo tanto, las competencias basadas en las modernas tecnologías de la información y la comunicación, la inteligencia artificial, la flexibilidad y el trabajo basado en tareas están adquiriendo prioridad. Se valoran y desean competencias personales e interpersonales como una alta motivación, resistencia al estrés, afrontamiento de problemas, compromiso, responsabilidad, autosuficiencia, lealtad, innovación, capacidad para organizar el trabajo propio y en equipo, gestión eficaz del tiempo y habilidades de comunicación.



## **VII. En opinión de los interlocutores sociales, es necesario un enfoque estratégico de la gestión de los recursos humanos que combine los aspectos de flexibilidad con la seguridad del empleo.**

La condición para el desarrollo de la empresa y el mantenimiento de una posición competitiva en el mercado es un enfoque estratégico de cada una de las áreas de su funcionamiento, empezando por la contratación y la selección, la base jurídica del empleo, hasta los sistemas de remuneración, el tiempo de trabajo, la formación y el desarrollo profesional, la evaluación del trabajo y los modelos de motivación, terminando con los procesos de reestructuración y reducción de plantilla. En cada una de estas etapas, los trabajadores

desempeñan sus funciones en condiciones típicas o atípicas. Por lo tanto, es necesario definir objetivos específicos y los correspondientes procedimientos, indicadores y requisitos a nivel empresarial, sectorial y nacional -de conformidad con el sistema de legislación laboral aplicable- para garantizar una protección adecuada de la diversa categoría de trabajadores atípicos.



### **VIII. Los interlocutores sociales convienen en la necesidad de la participación de los trabajadores atípicos en los asuntos de la empresa, entendida como información y consulta. El alcance y las modalidades de esta participación deben adaptarse a las especificidades de cada país.**

La madurez de la actitud de los interlocutores sociales queda patente en su aceptación del modelo de gestión participativa. El papel de los empresarios es importante para que puedan decidir aumentar los derechos de los trabajadores atípicos e introducir procedimientos de información y consulta para ellos a nivel de la normativa interna de la empresa. En una coyuntura desfavorable, estas medidas son más difíciles de aplicar. Una primera solución podría consistir en vincular la flexibilidad y el empleo atípico a las necesidades temporales del empresario (reducción de los costes laborales) o de los trabajadores (conciliación de la vida profesional y privada), al tiempo que se logra gradualmente la protección de la relación laboral. No es útil considerar la flexibilidad únicamente como una fuente de desestabilización del mercado laboral, de desarrollo de la economía sumergida y de precariedad. El papel educativo e informativo de los sindicatos es importante, ya que deben abordar la cuestión del trabajo atípico de forma equilibrada y adaptada a la situación real de la empresa. La cooperación ascendente mediante la consulta y el respeto de las opiniones mutuas es una táctica buena y eficaz para nivelar los problemas prácticos, lograr la satisfacción laboral y mejorar la productividad.

El punto de partida debe ser identificar las condiciones legales de cada país y determinar si todas las cuestiones o sólo algunas de las cuestiones relativas a los trabajadores atípicos pueden incluirse en el procedimiento de información, consulta y participación con carácter general o en función de las necesidades de los propios trabajadores y de la legitimidad de la participación derivada de la naturaleza (esencia) de la cooperación, que no es homogénea.



## **IX. Los interlocutores sociales están de acuerdo en que las negociaciones y los acuerdos deben llevarse a cabo sobre la base de un diálogo constructivo, sustantivo e informado.**

Es necesario impulsar la creación de buenas prácticas que contribuyan a la negociación colectiva sobre la participación de los trabajadores atípicos. La complejidad de los temas y el desconocimiento son una barrera demasiado grande para desanimar a la acción. El reconocimiento del diálogo en las relaciones creadas por el empleo atípico se da por descontado, queda encontrar la fórmula adecuada para su aplicación, porque el estado jurídico actual no es suficiente y los fenómenos que se producen en el mercado no sirven para estabilizar y detenerse en la relación clásica de las partes con el dominio del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Al contrario, dictan condiciones que exigen flexibilidad, independencia, individualización y asunción de riesgos.

### **El líder del proyecto:**

Federación de Empresarios Polacos (FPP), Polonia

### **Socios:**

1. Cámara de Comercio e Industria de Bulgaria (BCCI), Bulgaria
2. *Unión Nacional de Empresarios (RUZ/NUE), Eslovaquia \**
3. Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), España
4. Asociación Serbia de Empresarios (SAE/UPS), Serbia
5. Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia (CATUS), Serbia
6. *Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid (CSIT Unión Profesional), España \**
7. Confederazione dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori (CONF.SAL), Italia

y

8. Unión de Sindicatos Independientes, Montenegro
9. Confederația Națională Sindicală "Cartel Alfa", Rumanía

*\* Organizaciones que firman el documento añadiendo un anexo de comentarios.*



**Atypical**

employee involvement of atypical  
workers – example of service sector



Co-funded by  
the European Union



FDO: ÁNGEL LOZANO  
EXPERT PROJECT

*\* Sign the document by adding  
comments to the main text*

## **Annex with comments on some of the common positions of the partners participating in the Atypical project:**

Regarding the document is true that there are no aspects of its content that can be directly rejected; We believe that there are elements that can help delve deeper into the needs of atypical workers and, consequently, find solutions so that they can exercise their rights to information, consultation and participation at both the national and transnational levels.

In this sense, we point out:

1. We disagree with the statement contained in point VIII that compares the information and consultation instruments with a “participatory management model ” Information and consultation are a right of workers included in Directive 2002/14; therefore, inalienable for typical and atypical workers.
2. We consider atypical employment as the performance of work based on the non-existence of an employment contract and, therefore, with the absence of regulation of its employment conditions either in a collective agreement or in the employment contract itself; and, consequently, lacking the same labor rights as “typical” workers subject to an employment contract and to whom a collective agreement also applies.
3. We assume the commitment to guarantee the same right to information and consultation for atypical and typical workers, within the framework of the labor relations system.
4. We are committed to guaranteeing atypical workers minimum and decent employment conditions by expanding, where appropriate, the transparency and predictability content of the current Directive 2019/1152, and improving their access to matters such as vocational training, safety and health in the workplace and social protection.
5. Finally, we believe that the representative function of unions among atypical workers should be strengthened and a system of participation for these workers that can be differentiated from that established for typical workers should be studied, taking into account their peculiarities in the provision of services.



## Atypical

employee involvement of atypical workers – example of service sector



FEDERACJA  
PRZEDSIĘBIORCÓW  
POLSKICH

*“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”*



Co-funded by  
the European Union

