

CÓMO SER UN AUTÓNOMO DIGITAL

Un manual que te ayudará a convertirte en uno de ellos



CÓMO SER UN AUTÓNOMO DIGITAL

Un manual que te ayudará a convertirte en uno de ellos

Erasmus + Project

Digital Freelancing for Higher Education Students and Recent Graduates

Acrónimo: DiFree.

Call: 2021 Round 1 KA2

Código de Proyecto: 2021-1-IT02-KA220-HED-000032241.

Fechas del Estudio: febrero 2022 – febrero 2025.

Coordinador del Proyecto: Università degli Studi della Tuscia, Viterbo (IT)

Instituciones asociadas:

- Centro Studi e Ricerche dei Laghi, Milan (IT)
- Universidad de Cadiz, Cadiz (ES)
- Panteio Panepistimio Koinonikon Kaipolitikon Epistimon, Athens (GR)
- Instituto Politecnico Do Porto, Norte Porto (PT)

E-mail: difree.euproject@gmail.com

Tabla de contenido

Prefacio.....	6
1. Introducción: ¿qué implica ser autónomo?	8
1.1. ¿Qué es un autónomo digital y por qué es importante hablar de esto con los estudiantes universitarios?.....	9
1.2. ¿Qué diferencia a un autónomo de otras categorías laborales?.....	12
2. Estadísticas sobre autónomos.....	14
3. El Mercado Común en Europa.....	18
3.1. Libertad de establecimiento.....	19
3.2. Libre prestación de servicios	19
3.3. Retos para garantizar el mercado único en la UE.....	19
Normas que regulan el acceso a una profesión regulada en un Estado miembro.....	19
Pandemia de la COVID-19 y la libre circulación de personas en el mercado interior	20
La protección social del autónomo.....	21
3.4. Herramientas de gestión de competencias y habilidades profesionales.....	22
3.5. EntreComp.....	22
Conceptos básicos de EntreComp	22
¿Cómo utilizar EntreComp?	24
¿A quién está dirigido EntreComp?	25
3.6. ESCO.....	28
¿Por qué ESCO?	28
¿Qué hace ESCO?.....	29
3.7. Europass	33
3.8. Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)	34
¿Qué es el MEC?.....	34
¿Cómo funciona?.....	35
¿Cómo se puede utilizar el MEC y quién se beneficia de él?	35
4. Sistemas nacionales y cómo prestar servicios a nivel transfronterizo	38
4.1 ¿Cómo comenzar a trabajar como autónomo como ciudadano de la UE?.....	38
4.2. El caso de la legislación española	39
Definición de autónomo	39
4.3. Régimen fiscal español.....	42
5.Trabajo digital y personas con discapacidades	46

5.1. Situación actual de las personas con discapacidad	47
El mundo laboral y las personas con discapacidad.....	48
El contexto político de la UE.....	49
5.2. Barreras a la integración	52
Barreras al empleo.....	53
Barreras en la sociedad.....	54
Factores contextuales e institucionales.....	54
5.3. Medidas políticas.....	56
Apoyo a la creación de empleo para personas con discapacidad	57
Apoyo a personas con discapacidad (demandantes de empleo y empleados).....	57
Apoyo a las organizaciones empleadoras	58
Apoyo al ecosistema institucional	58
5.4. Inclusión en línea	59
5.5. Los efectos del COVID-19 y la digitalización de la inclusión.....	62
6. Riesgos y oportunidades	64
Nuevos trabajos.....	65
Ocupaciones obsoletas	65
Cambios en puestos tradicionales y en los procesos de reclutamiento	66
Trabajo disruptivo.....	66
6.1. Oportunidades para personas con discapacidad.....	66
6.2. Riesgos para personas con discapacidades	67
7. Habilidades fuertes y blandas	71
7.1. Habilidades blandas para un autónomo	72
Habilidades de comunicación.....	72
Habilidad de resolución de problemas	73
Positividad.....	73
Puntualidad	74
Organización.....	74
Habilidades de trabajo en equipo.....	74
Flexibilidad	75
La habilidad para aceptar y aprender de la crítica	75
Visión para los negocios.....	75
Responsabilidad.....	76
7.2. Habilidades digitales y oportunidades de trabajo	76
Desarrollo web	76

Diseño gráfico.....	77
Redes sociales.....	77
Análisis de datos.....	78
Editores de videos	78
Gestión de Excel	79
8. Lecturas recomendadas.....	80

Prefacio

Cómo ser un Autónomo Digital es un manual de usuario dirigido tanto a estudiantes como a recién graduados, jóvenes profesionales y profesores con el objetivo de proporcionar información básica sobre el mercado laboral de los autónomos. El contenido de este documento es el resultado de un trabajo colaborativo de un consorcio formado por varias universidades europeas dentro del Proyecto Erasmus Plus *Digital Freelancing for Higher Education Students and Recent Graduates* (DiFree).

Este libro intentará ofrecer respuestas simples a preguntas claves: ¿Quién puede ser un autónomo? ¿Brinda la UE protección legal para los autónomos? ¿Cómo puede un autónomo, especialmente digital, convertirse en una forma de inserción? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de ser autónomo? ¿Cómo ha cambiado el mercado para los autónomos durante y después de la pandemia de la COVID-19? Al responder a estas preguntas, se señalarán, entre otras, las interconexiones que existen entre el mundo digital y el teletrabajo —en aumento después de la pandemia mencionada—, las competencias emprendedoras, la habilidad de crear la necesaria marca personal, y las ventajas y desventajas de trabajar como autónomo.

Aunque se basa en una extensa investigación, el texto no pretende ofrecer una discusión teórica sobre el fenómeno de *gig economy* o de las razones del aumento de nuevos autónomos. Tampoco pretende tratar las posibles características de futuras transformaciones del trabajo híbrido, flexible y eficiente, acelerado por la COVID-19. El Consorcio publicará próximamente una explicación más «académica» sobre el tema —enriquecida con material didáctico—, así como un manual final completo que resumirá los resultados de los tres años de investigación, disponible a la conclusión del proyecto.

Este manual pretende ofrecer herramientas prácticas y útiles para entender esta nueva forma de ejercer las diferentes profesiones por cuenta propia, y así aprovechar las oportunidades que puede ofrecer esta nueva forma de trabajar.

Anna Romagnuolo



1. Introducción: ¿qué implica ser autónomo?

«Autónomos», «trabajadores independientes», «trabajadores por cuenta propia», «trabajadores flexibles», «trabajadores a demanda», «contratistas», «trabajadores alternativos o contingentes», empleados «atípicos» y «trabajadores de carrera extraorganizacionales» o «solicitantes de carrera de cartera¹» solo son algunas de las etiquetas o categorías utilizadas para definir una forma de trabajo que consiste, básicamente, en trabajar o realizar tareas para otra persona, empresa o entidades sin formar parte de su plantilla de trabajadores.

Normalmente suele articularse bajo la subcontratación por parte de una organización o particular, ya sea de un proyecto completo o partes importantes de él. También puede darse en la subcontratación de múltiples proyectos (trabajo de cartera) o tareas más pequeñas (*gig work*), que se pagan sobre la base de los productos o servicios producidos más que por su tiempo de trabajo.

Para el éxito de esta forma de trabajo es fundamental el *networking* y la creación de redes —construir relaciones con potenciales, actuales y antiguos clientes— más que el trabajo en equipo (*coworking*). Aunque podría darse si el autónomo necesita de la experiencia de otros pares para completar su tarea o cuando comparten espacios de trabajo físicos para así aprovechar sus relaciones sociales para un futuro proyecto. Según varios estudios², en esta forma de

¹ Cfr. M. Gold, & J. Fraser, J. (2002). *Managing self-management: Successful transitions to portfolio careers*. *Work, Employment and Society*, 16(4), 579-597.

² Existen una gran variedad de estudios sobre este tema. Recomendamos los siguientes: Bakker, R. M. (2010). *Taking stock of temporary organizational forms: a systematic review and research agenda*.

trabajar se incluyen ciertas actividades o figuras, que pueden solaparse entre sí, tales como dirigir un negocio unipersonal sin empleados (lo que se denomina «empresa unipersonal»), contratar colaboraciones, vender servicios profesionales e incluso suscribirse a plataformas de búsqueda de empleo³. Aunque esté cobrando especial relevancia en la actualidad, el autoempleo o el trabajador por cuenta propia ha existido siempre.

1.1. ¿Qué es un autónomo digital y por qué es importante hablar de esto con los estudiantes universitarios?

Ser autónomo representa una forma particular de las tantas facetas del vasto universo del «autoempleo». Como ya hemos introducido, en general, un autónomo es una persona que gana dinero por efectuar un trabajo o desarrollar una tarea, generalmente en un período corto de tiempo. No es un empleado de una empresa, por lo tanto, tienen la libertad de realizar diferentes trabajos asignados de forma simultánea para uno o varios contratistas, sean individuos u empresas⁴. Además, hay muchas otras cosas que diferencian a los autónomos de otras categorías laborales. Por ejemplo, los autónomos:

International Journal of Management Reviews, 12(4), 466–486; DeFillipi, R. J. (2011). *Introduction: project-based learning, reflective practices and learning outcomes*. Management Learning, 32, 5–10; Leighton, P. & Brown, D. (2013). *Future working: The rise of Europe's independent professionals (iPros)*. London: PCG; Bögenhold, D., Heinonen, J., & Akola, E. (2014). Entrepreneurship and independent professionals: social and economic logics. *International Advances in Economic Research*, 20(3), 295–310; Kitching, J. (2015). Tracking UK freelance workforce trends 1992-2015. In A. Burke (Ed.), *The handbook of research on freelancing and self-employment* (pp. 15–28). Senate Hall: Dublin.

³ Estos trabajos como *freelance* funcionan como bolsas de trabajo autónomo que anuncian y envían por correo electrónico una lista seleccionada de oportunidades de empleo a sus suscriptores, ofreciéndoles la oportunidad de publicar su currículum, su cartera o un breve perfil.

⁴ Cfr. Investopedia. (2022, November 2). *What Is a Freelancer: Examples, Taxes, Benefits, and Drawbacks*. <https://www.investopedia.com/terms/f/freelancer.asp>

- por lo general, no tienen empleados pero pueden ser subcontratar para proyectos específicos;
- tienen total control de dónde trabajar (ej., por lo general, trabajan en remoto) y definen su propio horario;
- no reciben beneficios de las empresas para las que son contratados, como compensación laboral o atención especial;
- cuentan con portafolios de múltiples clientes y proyectos que se ejecutan al mismo tiempo (los autónomos no son empleados permanentes de sus clientes)- trabajan en proyectos de corto tiempo con sus clientes;
- determinan sus propias tarifas y pueden cobrar por horas o por proyectos.

A nivel europeo hay muchos estudiantes que comienzan a trabajar por cuenta propia y comienzan pequeños trabajos para otras empresas antes de finalizar sus estudios en la universidad. ¿Qué beneficios existen para estos estudiantes universitarios trabajar como autónomos? La experiencia muestra numerosas ventajas, pero también inconvenientes. Uno de los principales beneficios es que se trata de una excelente manera de obtener experiencia en la industria que les interesa. Otra es que, gracias a esta experiencia, los estudiantes pueden empezar a crear un portafolio de trabajos y clientes. Además, cuando trabajan como autónomos, los estudiantes tienen flexibilidad para elegir cuándo trabajar, ajustando su propio horario al estudio. En este sentido, trabajar por cuenta propia es una excelente alternativa a los trabajos a tiempo parcial, ya que ofrece el tipo de flexibilidad que un trabajo convencional no puede ofrecer. También ayuda a inculcar la importancia de definir los plazos a cada proyecto, ya que la gestión del tiempo depende totalmente del profesional independiente. Las limitaciones de tiempo pueden ser el principal

desafío que un estudiante deberá aprender a superar. A menudo en el trabajo de autónomo, los proyectos tardan más en llevarse a cabo de lo previsto. En el peor de los casos, un proyecto independiente puede prolongarse e impactar en las asignaciones o exámenes de sus estudios, algo importante para el estudiante. Pero para todo esto, la planificación es la clave.

Además, trabajar como autónomo es una excelente oportunidad para aplicar todo lo que se está aprendiendo en la universidad en situaciones del mundo real. Esta experiencia proporciona una ventaja en el mundo laboral y da la posibilidad de conocer cómo es trabajar para un cliente, desde una etapa temprana. Por supuesto, desde un punto de vista práctico, los ingresos adicionales que genera el trabajo también pueden ser útiles para los estudiantes con presupuestos limitados.

Las universidades dedican mucho tiempo y esfuerzo a ayudar a sus estudiantes a encontrar prácticas y empleos después de graduarse. Ya en el 2013 un artículo publicado por *The Independent*⁵ anticipaba un aumento del emprendimiento debido a la subida del desempleo entre los estudiantes recién licenciados/graduados; planteaba la necesidad de que los estudiantes recibieran más apoyo por parte de la universidad para comprender las oportunidades del trabajo como autónomos y por cuenta propia. Esto ha sido confirmado por un estudio reciente publicado por *Krevi*⁶ en octubre de 2023, que repite datos del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) y del Kingdom Monitoring Report 2020: una de cada cuatro personas en edad de activa en Reino Unido participaba en algún tipo de actividad emprendedora o tenía la intención de iniciar un negocio dentro de los tres años posteriores a su graduación.

⁵ D. Hopwood, (2013, May 1). *The rise of the graduate entrepreneur*. The Independent. <https://www.independent.co.uk/student/career-planning/getting-job/the-rise-of-the-graduate-entrepreneur-8598949.html>.

⁶ Krevi (2022, October 31). *The rise of the graduate Entrepreneur: trends & insights*. <https://insight.kevri.co/entrepreneurial-trends-amongst-recent-graduates/>.

Dado que las tasas de autoempleo siguen aumentando, muchos estudiantes pueden optar por continuar trabajando por cuenta propia como graduados, por lo que tiene sentido proporcionar información que pueda animarlos a empezar como emprendedores autónomos en una etapa temprana de su carrera universitaria, generando a su vez ingresos y experiencia laboral.

1.2. ¿Qué diferencia a un autónomo de otras categorías laborales?

Respecto a esta figura, podemos decir que los términos «autónomo» y «empleado» son opuestos. Un empleado trabaja bajo la organización y dirección de una empresa o empleador, está dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social y su remuneración puede establecerse de diferentes maneras (normalmente en base a un convenio colectivo). En España tiene una protección social gracias a su cotización en la Seguridad Social, que le da ciertos beneficios como una prestación de desempleo. Además no trabaja siempre en remoto, aunque desde hace unos años se contemplan horas y jornadas de teletrabajo para este tipo de trabajadores; normalmente trabaja de manera presencial desde las oficinas de su empresa.

Por el contrario, el trabajo de un autónomo puede ser localizado en la web y sin necesidad de estar presente en una ubicación específica, especialmente si la oportunidad profesional se ofrece a través de plataformas digitales donde la empresa y el cliente se conectan digitalmente y el servicio se realiza digitalmente⁷.

⁷ The recent surge of digital labour platforms and the risks and benefits deriving from the reorganization of work that these platforms entail is examined in Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018

La principal diferencia es que el empleado tiene una relación laboral con la empresa mediante un contrato de trabajo, bajo su organización y dirección, sin asumir los riesgos, y no obtiene los beneficios de su aportación al proceso productivo, y tampoco aporta medios de producción. Un profesional independiente tiene un contrato de naturaleza mercantil que especifica una serie de tareas o servicios por los que el cliente pagará, pero asume el control directo de su prestación y lo hace bajo su propia organización, sin la dirección de ningún tercero, utilizando sus propios medios.



2. Estadísticas sobre autónomos

En este capítulo ofreceremos algunos datos sobre la relevancia y evolución del mercado para los profesionales autónomos a nivel internacional⁸. Quizá sea Estados Unidos la economía en la que la participación de los profesionales autónomos está adquiriendo mayor importancia y con más rápido crecimiento. Algunos estudios señalan que, en este país, los autónomos cualificados se convertirán en la fuerza laboral mayoritaria en los próximos años, con un aporte a su economía, en constante aumento, que ronda actualmente los 1,3 mil billones de euros, además de un crecimiento interanual del 78 % en ingresos. Un ejemplo de lo que puede implicar esta tendencia lo tenemos en la empresa pionera Google, donde, cuya fuerza laboral estaba compuesta por 120.000 autónomos ya en 2019, cifra que superaba el número de empleados permanentes en nómina (en torno a los 102.000 empleados).

Además, los estudios ponen de manifiesto que, aunque no exentos de brecha de género, los ingresos obtenidos por este tipo de profesional autónomos cualificados son muy atractivos, sobre todo en determinados sectores, como el tecnológico. De hecho, la tecnología parece ser una de las dos ocupaciones principales para los nuevos autónomos, seguida por aquellas ocupaciones relacionadas con las operaciones financieras/comerciales. Entre las

⁸ N. Darlington (2022, November 7). *Freelancer vs. Contractor vs. Employee: What Are You Being Hired As* | *FreshBooks Blog*. *FreshBooks Blog* - Resources & Advice for Small Business Owners. FreshBoks FreshBooks Darlington, N.(2020, January 31). *Freelancer vs. Contractor vs. Employee: What Are You Being Hired As*. *FreshBooks Blog*. <https://www.freshbooks.com/blog>.

actividades mejor pagadas para este tipo de profesionales se encuentran actividades de consultoría SEO, gestión de datos, actividades relacionadas con el desarrollo de software, pero también de marketing como la redacción de respuesta directa o *lead generation*, o actividades y servicios relacionados con la venta.

El uso de profesionales autónomos para la externalización de actividades y servicios no es solo cosa de las grandes empresas. Un informe elaborado por la Oficina de Estadísticas Nacionales de Reino Unido indicaba que los autónomos son una solución flexible, económica y a la vez efectiva para los planes de crecimiento de los nuevos y pequeños negocios. Más aun, el informe indica que los dueños de este tipo de negocios se sienten muy cómodos trabajando con profesionales independientes, satisfechos con la gama de servicios que ofrecen, y piensan incrementar el uso de este tipo de profesionales en el futuro. Tres datos del aporte de los autónomos a la consolidación y crecimiento de las pymes en los Estados Unidos corroboran lo dicho en este informe:

- El 70 % de las pymes han trabajado mínimo una vez con autónomos.
- El 81 % tiene pensando contratar a autónomos para apoyar sus estrategias de negocios y crecimiento.
- El 83 % está de acuerdo en que los autónomos han ayudado enormemente a la consolidación de su negocio.

En general, en Europa cerca de la mitad de empresas contratan autónomos, cifra que se espera vaya en aumento a medida que se facilite el acceso y contratación a este tipo de profesionales, y a medida que las políticas de las empresas se alineen más con procesos como el teletrabajo o trabajo en remoto.

Los datos obtenidos de los propios profesionales concuerdan y confirman la tendencia señalada. El 71 % de los autónomos entrevistados señalaron un aumento en el volumen de trabajo que habían sido capaces de atraer y generar en los últimos años, principalmente favorecido por las nuevas plataformas online que, a su juicio, están demostrado ser un lugar muy útil de encuentro de profesionales ofertantes y empresas demandantes de servicios.

A nivel europeo, datos de Eurostat, señalan que hay 32,3 millones de autónomos y que estos representan el 15 % de la cuota total del mercado laboral. En definitiva, se espera un crecimiento firme y constante en el mercado para los autónomos, así la proyección de crecimiento del mercado de autónomos a nivel mundial en 2023 era de 415 mil millones de euros, y en algunos países, como Estados Unidos, se prevé que la cifra de autónomos casi se duplique para el año 2028. Además, se intuye que alrededor del 51 % de su población activa estará constituida por estos profesionales.

La tendencia en España es similar a la indicada. En general, las empresas, sean pymes, medianas o grandes, están recurriendo de manera creciente a profesionales autónomos para desarrollar actividades específicas que necesitan especialización. Las pymes con un alto crecimiento y con menos de nueve empleados son las que más requieren este talento. El conjunto de empresas de gran tamaño con ingresos superiores a los 50 millones de euros también está dispuestos a contratar autónomos. Concretamente en el caso de España, los profesionales más buscados son expertos en áreas digitales, como la innovación tecnológica, la expansión internacional, el tratamiento de datos y la inteligencia de negocio. En relación con estos profesionales, la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos ha generado informes en los que indican que, en la última década, las nuevas personas trabajadoras por cuenta propia han sido principalmente mujeres, con un crecimiento del 15,4 %, frente a un 6,2 % por parte de hombres. Este informe concluye que en la sociedad española está teniendo lugar un cambio de mentalidad de tipo económico y

social que, además de estimular el crecimiento del autoempleo, también es más inclusivo hacia las mujeres, creando un mercado con nuevas oportunidades.

La información sobre el reconocimiento de cualificaciones profesionales en la UE está disponible en el [sitio](#) de la Comisión Europea, Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y Pymes.



3. El Mercado Común en Europa

En la Unión Europea existe una singularidad: los autónomos desarrollan su actividad en un mercado común. Esto es importante, ya que se garantiza que bienes, servicios, personas y capitales puedan circular libremente por todo el territorio de la Unión Europea. A esto se le denomina «las cuatro libertades». Estas se plasman a través de unos derechos recogidos en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Concretamente, para los autónomos europeos, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son fundamentales para su propia movilidad como profesionales y la de sus empresas en toda la Unión Europea.

Así, los autónomos europeos pueden:

- desarrollar una actividad económica de manera estable y continuada en otro Estado miembro de la Unión Europea (libertad de establecimiento: artículo 49 del TFUE);
- ofrecer y prestar sus servicios en otros Estados miembros de la Unión Europea de manera temporal sin abandonar su propio país de residencia (libre prestación de servicios: artículo 56 del TFUE).

Por tanto, existe un principio fundamental a nivel europeo de no discriminación por razón de nacionalidad. Para ello, todos los Estados miembros de la Unión Europea deben adoptar medidas oportunas que faciliten el ejercicio de la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios de los autónomos europeos; entre estas medidas se incluye la armonización de las

normativas nacionales que de una forma u otra pueden tener relación con estos derechos.

3.1. Libertad de establecimiento

El derecho de establecimiento incluye el derecho a emprender y ejercer actividades profesionales por cuenta propia en otro país de la UE; a establecer y administrar empresas y el derecho a ejercer actividades permanentes y de carácter estable y continuado, en las mismas condiciones previstas por la legislación de ese otro país para su propia ciudadanía.

3.2. Libre prestación de servicios

La libre prestación de servicios es aplicable a todos los servicios que se facilitan habitualmente a cambio de remuneración, siempre que no estén regulados por las disposiciones relativas a la libre circulación de mercancías, capitales y personas. Para realizar la prestación de un «servicio», la persona que lo provee podrá ejercer su actividad de forma temporal en el Estado miembro en que se presta el servicio, y quedará sujeta a las mismas condiciones que tal Estado impone a su propia ciudadanía.

3.3. Retos para garantizar el mercado único en la UE

Sin embargo, aún existen diferentes escollos y desafíos normativos para hacer plenamente efectivas estas libertades. Citamos, por ejemplo, los siguientes retos:

Normas que regulan el acceso a una profesión regulada en un Estado miembro

En Europa la **Directiva 2005/36/CE** tiene por objetivo principal establecer las normas necesarias para facilitar la movilidad profesional de los ciudadanos al establecer un sistema de reconocimiento mutuo de calificaciones

profesionales ya adquirida en cualquiera de los Estados miembro. Así, el titular de las mencionadas cualificaciones podrá ejercer la misma profesión fuera de su lugar de procedencia.

Esta Directiva y sus posteriores modificaciones han sido transpuestas con diferentes problemáticas a los ordenamientos nacionales (por ejemplo, en el caso español, a través del **Real Decreto 1837/2008**).

Todavía queda camino por hacer en esta materia.

Pandemia de la COVID-19 y la libre circulación de personas en el mercado interior

La pandemia de COVID-19 ha tenido un enorme impacto en la libre circulación de personas en el mercado interior. En este contexto, se presentó un estudio el 22 de febrero de 2021 que puso de manifiesto que los cierres iniciales de las fronteras y otras medidas adoptadas por los Estados miembros redujeron significativamente no solo la libre circulación de mercancías, sino también de servicios y personas en el mercado interior.

Ese mismo mes, el Parlamento, junto con el Consejo, establecieron el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, que afirmaba que, para la recuperación sostenible de un mercado interior que funcione correctamente, son necesarias pymes fuertes.

El proyecto de informe de propia iniciativa sobre la lucha contra los obstáculos no arancelarios y no fiscales en el mercado único (**Resolución 2021/2043(INI)**) es de gran relevancia en este sentido, ya que no solo aborda los obstáculos generales y persistentes a la libre circulación de mercancías y la libre prestación de servicios, sino que también examina de forma específica cómo la COVID-19 y las respuestas políticas a la pandemia supusieron un obstáculo a las cuatro libertades.

Se abren incógnitas como la respuesta del mercado único a futuras crisis similares que supongan restricciones a la libre circulación.

La protección social del autónomo

Hace años, se abrió una discusión en el seno de la Comisión Europea relativa a la «protección social de los autónomos». Fruto de esta discusión se elaboró la comunicación de la Comisión Europea denominada **Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados (DO L 374 de 30.9.2022, pp. 2-13)**.

En esta comunicación, la Comisión Europea afirmó lo siguiente:

Algunas personas que trabajan por cuenta propia se enfrentan a dificultades para influir en sus condiciones de trabajo. Este es el caso, en particular, de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados, que trabajan por sí solas y dependen principalmente de su propia mano de obra personal para vivir. Aunque no estén plenamente integradas en la actividad del comitente de la misma manera que los trabajadores por cuenta ajena, algunas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados pueden no ser totalmente independientes de su comitente o pueden carecer de poder de negociación suficiente. La evolución reciente del mercado laboral ha contribuido a esta situación, en particular la tendencia a la subcontratación y externalización de actividades empresariales y de servicios personales, así como la digitalización de los procesos de producción y el auge de la economía de plataformas en línea. Las negociaciones colectivas pueden constituir un medio importante para mejorar las condiciones de trabajo de estas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.

Poco a poco se está iniciando el camino hacia una protección social para el autónomo. Es una incógnita el ritmo normativo que irá alcanzando y hasta donde llegará la conquista de estos derechos sociales en toda la Unión Europea.

3.4. Herramientas de gestión de competencias y habilidades profesionales

Para hacer efectivo este mercado común y fomentar un emprendimiento de calidad a nivel europeo, se han ido desarrollando diferentes herramientas para la gestión de competencias y habilidades profesionales.

A continuación, se presentan cuatro de estas herramientas: **EntreComp**, **ESCO**, **Europass** y el **Marco Europeo de Cualificaciones**.

3.5. EntreComp

Lanzado en 2016 como parte de la Agenda Europea de Capacidades⁹, se trata de un marco de referencia integral, flexible y polivalente diseñado para comprender lo que se entiende por emprendimiento como competencia clave para el aprendizaje permanente.

Fue concebido con el objetivo de inspirar y apoyar acciones para mejorar la capacidad emprendedora de los ciudadanos y organizaciones europeos, creando una comprensión compartida de los conocimientos, habilidades y actitudes que definen lo que significa ser emprendedor: descubrir y aprovechar oportunidades e ideas, y transformarlos en valor social, cultural, financiero o de otro tipo.

Conceptos básicos de EntreComp

EntreComp identifica las competencias que definen a alguien como emprendedor/a. Estas pueden utilizarse para apoyar el aprendizaje emprendedor en diferentes entornos, abarcando a las esferas de la sociedad

⁹ Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. Available in a revised 2018 version at the site: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5e633083-27c8-11e6-914b-01aa75ed71a1/language-en>

civil, las empresas, la educación, el trabajo juvenil, las comunidades, las start-ups y los individuos en general.

El marco conceptual de EntreComp ofrece una visión general de las diferentes interconexiones de competencias. Estas competencias están diseñadas para resaltar las habilidades y actitudes emprendedoras que el trabajo involucra, y pueden ser usadas tanto como guía a la hora de diseñar una nueva actividad como de modelo o referencia para el aprendizaje y la evaluación. En su nivel más simple, EntreComp se compone de tres áreas de competencia: **Ideas y Oportunidades; Recursos y Llamada a la Acción**. Cada una de estas áreas contiene 5 competencias específicas, y juntas representan las competencias que los individuos utilizan para descubrir y actuar sobre oportunidades e ideas¹⁰.

No existe una única competencia central en EntreComp: todas las competencias tienen la misma importancia, y el orden en el que se presentan no implica una secuencia en el proceso de adquisición, así como tampoco una jerarquía. Una actividad de aprendizaje o una herramienta de desarrollo puede abordar solo una competencia o desarrollar las quince competencias a la vez.

Bajo cada una de las quince competencias hay una serie de diferentes hilos (o indicaciones) que describen lo que realmente significa la competencia particular en términos prácticos. Estos hilos conductores son los pilares de cada competencia, como **Creatividad, Trabajando con otros y Movilización de recursos**. Por ejemplo, los hilos para la **Creatividad** son: *ser una persona curiosa*

¹⁰ Para una descripción completa de su estructura, ver: *EntreComp: una guía práctica, facilitando el acceso al emprendimiento*. (2021, 22 de junio). Agencia Ejecutiva para el Consejo Europeo de Innovación y de las Pymes (AECEIP), disponible en el sitio: https://eisma.ec.europa.eu/news/entrecomp-practical-guide-easing-access-entrepreneurship-2021-06-22_en

y abierta, desarrollar Ideas, definir problemas, diseñar valor y ser una persona innovadora.

¿Cómo utilizar EntreComp?

EntreComp se puede aplicar de diferentes maneras y ha demostrado ser útil para ayudar a los directores de proyectos y a las organizaciones a alcanzar una serie de objetivos. Estos objetivos han sido:

→ ***Movilizar el interés en el emprendimiento e inspirar acciones***

Movilizar un grupo de interesados significa atraerlos e inspirar iniciativas. Incluye como objetivos específicos aumentar la conciencia y la comprensión del emprendimiento como una competencia clave, así como la educación y el aprendizaje emprendedor para crear una visión y un lenguaje común para los actores, así como iniciar asociaciones en el ecosistema local, utilizando EntreComp como marco conceptual de referencia.

→ ***Crear valor adaptando el marco conceptual a contextos específicos***

Crear valor significa adaptar el marco conceptual de EntreComp al contexto en donde están los usuarios. Esto significa traducirlo a diferentes idiomas, adaptarlo a nuevas audiencias, usarlo para brindar apoyo a la práctica basada en evidencia, así como para alinear las habilidades disponibles y los marcos conceptuales de reclutamiento.

→ ***Valorar y evaluar los niveles de competencia emprendedora***

Valorar y evaluar es comprender el punto de partida de los usuarios y demostrar su progreso. Significa utilizar EntreComp para mapear iniciativas y/o recursos existentes, descubrir carencias de habilidades, identificar fortalezas y

debilidades individuales, pero también para reflexionar o evaluar el aprendizaje, utilizando EntreComp como herramienta autoevaluatora.

→ **Implementar ideas y proyectos emprendedores**

Significa diseñar formación en emprendimiento o experiencias prácticas emprendedoras, diseñar actividades para el desarrollo de habilidades para trayectorias profesionales, o consolidar empresas tipo start-ups, así como incorporar EntreComp o vincularlo a otras competencias claves y así establecer o mejorar iniciativas existentes de apoyo a start-ups o desarrollar organizaciones emprendedoras con EntreComp.

→ **Reconocer las habilidades emprendedoras**

Se trata de utilizar EntreComp para reconocer el desarrollo de habilidades e identificar competencias profesionales, o para demostrar el impacto de programas o iniciativas.

¿A quién está dirigido EntreComp?

EntreComp puede ser utilizado por diferentes actores. Es relevante para aquellos interesados y que también trabajan en educación formal, aprendizaje no formal y actividades de inclusión, así como en organizaciones y empresas de todos los tamaños. Aquí hay unos ejemplos:

→ Si trabaja en educación y formación, puede utilizar EntreComp para adaptar los resultados del aprendizaje emprendedor a un contexto específico, crear nuevas actividades de enseñanza y aprendizaje o mejorar las existentes para desarrollar competencias emprendedoras o diseñar evaluaciones del aprendizaje emprendedor.

→ Si trabaja con jóvenes que están fuera de los procesos de educación formal, puede utilizar EntreComp para diseñar actividades que

proporcionen experiencias prácticas de emprendimiento, que ayuden a los jóvenes a comprender cuán emprendedores son o reconozcan sus propias competencias emprendedoras.

→ Si está trabajando con negocios emergentes y/o autónomos, puede utilizar EntreComp para comprender cómo las actividades ya en marcha contribuyen a desarrollar competencias emprendedoras, ayudando a trabajadores por cuenta ajena y autónomos a mapear las suyas propias, como también diseñar nuevas propuestas formativas para apoyar la creación o el crecimiento de nuevos negocios a través de las competencias de EntreComp.

¿Cómo empezar con EntreComp: algunos consejos importantes?¹¹

→ ***Creando conocimiento compartido***

Utiliza EntreComp como base para crear un conocimiento compartido de lo que significa ser emprendedor. Utilice su lenguaje con un enfoque claro y consistente para desarrollar estrategias y acciones.

→ ***Encontrando el nivel correcto***

Piensa con quién estás trabajando y decide qué nivel de EntreComp funciona para esa audiencia: ¿necesitas explicar todo el modelo o simplemente compartir lo que significa «ser emprendedor»?

→ ***Encontrando las competencias adecuadas***

Prioriza las competencias emprendedoras necesarias para tu proyecto u organización e inclúyelas en actividades de reclutamiento y/o formación y desarrollo. Una actividad puede abordar solo una competencia o podría desarrollar las quince competencias.

¹¹La información aquí proporcionada se deriva de *EntreComp: Una guía práctica*, op. cit.

→ ***Adaptando EntreComp si es necesario***

EntreComp no es una herramienta rígida, ya que puede adaptarse a cualquier forma o contexto que se necesite. Por ejemplo, los resultados del aprendizaje son genéricos y es probable que deban ser adaptados para que se ajusten a tus necesidades.

→ ***Comprendiendo el punto de partida de los que van a ser entrenados/evaluados***

No importa quienes sean, si son empleados o estudiantes; tendrán diferentes puntos de partida para el desarrollo de sus habilidades. No se espera que una persona desarrolle todas las competencias a un nivel específico ni tampoco que los más hábiles adquieran el nivel más alto en aptitudes en todas las competencias.

→ ***Proponiendo EntreComp como autoevaluación***

Introduce EntreComp con un marco conceptual de reflexión o autoevaluación para que puedan analizar el nivel de sus propias competencias y registrar su progreso.

→ ***Demostrando el Valor***

Muestra el valor de sus actividades y recursos destacando aquellos que abordan con éxito las competencias de EntreComp.

→ ***Proporcionando una base de evidencia***

Utiliza EntreComp como base de evidencia para realizar cambios en el enfoque de aprendizaje. Las investigaciones muestran que estas son las competencias que las personas necesitan para crear efectivamente valor social, cultural o financiero en el trabajo o en la comunidad.

3.6. ESCO

ESCO (*European Skills, Competences, and Occupations*) es la clasificación multilingüe de habilidades, competencias y ocupaciones europeas.

Las habilidades, competencias, credenciales y empleos que son importantes para el mercado laboral de la UE, así como para la educación y la formación, se clasifican dentro de este amplio paraguas metalingüístico. El sistema ofrece perfiles ocupacionales que ilustran las conexiones entre trabajos, habilidades, competencias y certificaciones en veinticinco idiomas diferentes. ESCO se creó utilizando estándares abiertos de TI, es accesible para todos los usuarios sin costo alguno y se puede acceder a él a través de un portal web en la siguiente dirección: <http://esco-.ec.europa.eu/about-esco/what-esco>.

¿Por qué ESCO?

La Comisión Europea desarrolló ESCO para ayudar a cerrar la brecha entre el mundo de la educación y la formación y el mercado laboral. Al introducir una terminología estándar para ocupaciones, habilidades, competencias y cualificaciones, ESCO puede ayudar a los sistemas de educación, formación y al mercado laboral a identificar y gestionar mejor la disponibilidad de habilidades requeridas, competencias y cualificaciones. Su carácter multilingüe facilita una mayor transparencia y cooperación internacional en el ámbito de las capacidades y acreditaciones.

A pesar de los altos niveles de desempleo, hay pruebas fehacientes de cuellos de botella en habilidades y desajustes de capacidades en determinadas regiones y sectores, como la economía verde, las TIC (tecnologías de la información y la comunicación) y la atención sanitaria. Una economía globalizada aumenta la competencia no solo en relación con los costes laborales

sino también en relación con las habilidades de la fuerza laboral. Europa no puede permitirse el lujo de dejar sin utilizar el potencial de capacidades.

Para que las personas encuentren trabajo es necesario abordar la escasez y los desajustes de habilidades. Los trabajadores necesitan formación para satisfacer las necesidades del mercado laboral, y los servicios de búsqueda de empleo deben aprovechar al máximo las oportunidades laborales disponibles.

Junto a esto, el sistema se hacía necesario porque los sistemas educativos proporcionan a las personas cualificaciones que difieren según los Estados miembros. Los servicios de empleo no comparten los mismos sistemas informáticos y de clasificación para gestionar la información sobre la oferta y la demanda de puestos de trabajo. Además, las cualificaciones no siempre van a la par de la evolución de los conocimientos, habilidades y competencias que necesita el mercado laboral.

¿Qué hace ESCO?

→ ***ESCO trata de cerrar la brecha de comunicación entre la educación y el empleo***

El mercado laboral está en constante evolución; las personas necesitan cambiar sus habilidades, competencias y cualificaciones específicas con el tiempo, al igual que la descripción de las mismas. Para hacer frente a esto, es vital una comunicación y un diálogo efectivos entre el mercado laboral y el sector de educación y formación. Para facilitar este diálogo, ESCO se estructura en tres pilares que representan una base de datos con capacidad de búsqueda en 25 idiomas. Estos pilares son:

- ocupaciones;
- habilidades/competencias;
- y cualificaciones.

Esta estructura permite a ESCO organizar el conocimiento disponible del mercado laboral europeo y del sector de educación/formación de una manera consistente y utilizable. De hecho, ESCO se desarrolla en un formato de TI abierto que puede ser utilizado por software de terceros. La clasificación es accesible y descargable gratuitamente a través del Portal ESCO.

→ ***ESCO apoya una mejor vinculación en línea de personas con puestos de trabajo***

La búsqueda de empleo se realiza cada vez más a través de la web, lo que permite un enfoque más eficiente. La búsqueda de empleo en línea no solo brinda una amplia gama de oportunidades relevantes, sino que también ayuda a los empleadores a identificar nuevas trayectorias profesionales y mostrar qué habilidades transferibles tienen entre los empleos.

El objetivo principal de ESCO es contribuir a una mejor búsqueda de empleos en línea basada en habilidades, y esto lo hace:

- Ofreciendo la posibilidad de compilar los *curriculum vitae* y vacantes utilizando el vocabulario de ESCO en veinticinco idiomas, permitiendo intercambiar información a través de las fronteras.
- Proporcionando una herramienta para el análisis e interpretación automatizados de datos semiestructurados y no estructurados (*currículum vitae* y vacantes).
- Apoyando la búsqueda de empleo basado en las habilidades según la experiencia y las cualificaciones de una persona.
- Mostrando cómo las habilidades y el desarrollo de competencias en una ocupación son aplicables y transferibles a otra. Por ejemplo, habilidades y competencias intersectoriales.

ESCO permite la movilidad

En casi todos los países europeos, los servicios de empleo y orientación profesional utilizan sus propios sistemas de clasificaciones, incluyendo sistemas informáticos y ciertos idiomas. Todas estas variaciones dificultan el intercambio transfronterizo de datos. La correlación de los sistemas de clasificación nacionales con ESCO aumentan la interoperabilidad semántica entre ellos. Por ello ESCO permite la traducción de la información entre diferentes sistemas de clasificación, funcionando como un centro de distribución. Al utilizar ESCO, los servicios de empleo pueden intercambiar ofertas de empleo, currículums vitae y otra información significativa en toda la UE. Esto fomenta la movilidad ocupacional y regional, reduce los desajustes entre la oferta y la demanda del mercado laboral y reduce los costos operativos para los proveedores de servicios de empleo.

→ ***ESCO apoya la educación y la formación***

Al funcionar como un diccionario, proporciona una terminología estandarizada que facilita, la descripción de ocupaciones, habilidades, competencias y cualificaciones y cómo éstas se vinculan e interactúan entre sí. Esta terminología, disponible en veinticinco idiomas, facilita la cooperación y la movilidad de los estudiantes en diferentes países. También facilita la descripción, el análisis y comprensión de la relación entre educación, formación y el mercado laboral de varias maneras:

→ La terminología de ESCO es importante para la educación y formación profesional, que responde directamente a las necesidades del mercado laboral.

→ La introducción de una terminología común puede utilizarse para identificar las necesidades de habilidades y competencias. Esto puede ayudar directamente a aumentar la pertinencia y la capacidad

de respuesta de la educación y la formación al mercado laboral, tanto actual como en el largo plazo.

→ Los sistemas de pruebas y evaluaciones deben reflejar el cambio hacia los resultados del aprendizaje en las cualificaciones y los planes de estudio. La terminología de ESCO puede sustentar las descripciones de los criterios de evaluación y apoyar directamente a los organismos de calificación a nivel internacional, nacional y sectorial.

→ Los sistemas europeos de acumulación y transferencia de créditos en educación superior ECTS (*European Credit Transfer System*) y en educación y formación profesional ECVET (*European Credit System for Vocational Education & Training*) pueden beneficiarse de un lenguaje estandarizado.

→ La estandarización y el uso de una terminología fácil y accesible puede orientar y aconsejar a los profesionales. El enfoque de ESCO en las habilidades y competencias no solo facilita la descripción de las capacidades existentes, sino que también es valioso para identificar las habilidades y competencias carentes y transferibles del individuo.

Finalmente, la introducción de una terminología común ayuda al individuo a describir el aprendizaje previo que también tiene lugar en entornos informales, y facilita que los empleadores y formadores perciban el valor de estas experiencias.

→ ***ESCO apoya las habilidades, la inteligencia y las estadísticas***

En toda Europa, ESCO puede abrir puertas al desarrollo de herramientas inteligentes enfocadas en las habilidades, diseñadas para mejorar el análisis de la oferta y la demanda de las distintas destrezas. A su vez, ayuda a crear una mayor comprensión de las habilidades y competencias de las personas,

proporcionando una mayor transparencia con respecto a las habilidades disponibles en el mercado laboral actual.

Al estar estructurada de forma jerárquica y vinculada a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) —desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)— ESCO permite que los datos estadísticos adquiridos mediante su uso sean comparables a nivel internacional. También puede servir como base para otros tipos de investigación, como evaluaciones comparativas y comparaciones entre países¹².

3.7. Europass

Europass es un conjunto de herramientas e información digitales que básicamente ayudan a un solicitante de empleo a gestionar su aprendizaje y su carrera. El servicio se proporciona de forma gratuita y está en veintinueve idiomas diferentes. El sitio ofrece un repositorio de plantillas editables para currículum vitae y cartas de presentación, la oportunidad de poner a prueba las habilidades digitales, buscar puestos vacantes y encontrar información sobre cursos disponibles en Europa.

Las herramientas de Europass (llamadas «credenciales digitales») tienen un equivalente legal a los certificados impresos. Estas permiten a las instituciones emitir certificaciones digitales a prueba de manipulaciones y otros comprobantes de aprendizaje de forma gratuita. Estas credenciales se utilizan para calificar puestos de trabajo, colocaciones universitarias, entre otras. Con Europass, quienes buscan empleo y aquellos interesados en continuar su educación en el extranjero pueden almacenar y compartir de forma segura estas credenciales para así dejar de lidiar con versiones impresas de sus certificados y

¹² Este párrafo es una versión abreviada de la publicación de la Comisión Europea: *ESCO: European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.

diplomas¹³. Además, pueden comparar sus cualificaciones consultando dentro del Marco Nacional de Cualificación (MNC).

3.8. Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)

El MEC es un marco de cualificaciones que se organizan según un conjunto de criterios para niveles específicos de aprendizaje alcanzados. Su objetivo es integrar y coordinar las cualificaciones, así como mejorar la transparencia, la accesibilidad y la calidad de estas en relación con el mercado laboral, el sistema de educación/formación y la sociedad civil.

Los marcos de cualificaciones apoyan el aprendizaje permanente (es decir, toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida), con el objetivo de mejorar los conocimientos, las habilidades y las competencias desde una perspectiva personal, cívica, social y/o relacionada con el empleo. Esta definición cubre toda la gama de aprendizaje formal y no formal.

¿Qué es el MEC?

El MEC¹⁴ 28 es un marco común de referencia que permite que las cualificaciones de diferentes países sean más transparentes y fáciles de entender. Esto se logra basando el marco conceptual sobre ocho niveles de resultados de aprendizaje para cada cualificación que pueden compararse fácilmente. Se cubren todos los tipos y niveles, incluidas las de educación superior, educación y formación profesional (EFP) y educación general, así como las cualificaciones otorgadas por el sector privado u organizaciones internacionales.

Los descriptores muestran cómo las expectativas de conocimiento, habilidades, autonomía y responsabilidad aumentan a medida que los

¹³ Cfr. Dirección oficial Europass. <https://europa.eu/europass/en>

¹⁴ Disponible en el sitio: <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-efq>.

estudiantes avanzan del nivel uno al nivel ocho. Estos niveles, junto con los descriptores, funcionan como una cuadrícula de traducción que permiten comparar cualificaciones de diferentes países. e instituciones. De esta manera, el MEC apoya la movilidad transfronteriza de estudiantes y trabajadores, y promueve el aprendizaje permanente y desarrollo profesional en toda Europa.

¿Cómo funciona?

Las recomendaciones del MEC invitan a los Estados miembros a referenciar a su MNC, con el fin de establecer una relación clara y transparente entre sus niveles de cualificación nacionales y los ocho niveles del MEC.

Dado que el MEC es, ante todo, una herramienta de traducción; las cualificaciones no están directamente incluidas en él. En cambio, se incluyen en el MNC, donde su nivel y valor en el extranjero pueden entenderse con referencia a los ocho niveles del MEC. Esta traducción se hace visible para los ciudadanos a medida estos se añaden cada vez más a los certificados y diplomas nacionales.

El país que desee relacionar sus niveles de cualificaciones nacionales con el MEC debe preparar un informe de referencia detallado que siga los diez criterios de referencia, según lo establecido en el Anexo III de las Recomendaciones del MEC.

Los criterios de referencia deben garantizar que los MNC estén referenciados al MEC de forma coherente y transparente. Los criterios también ayudan con la estructuración de los informes de referencia, que deben incluir aportaciones y declaraciones escritas de organismos nacionales de garantía de calidad y expertos internacionales.

¿Cómo se puede utilizar el MEC y quién se beneficia de él?

El MEC se creó con varios fines. Si bien su objetivo clave es ayudar a los ciudadanos a continuar sus carreras de aprendizaje y empleo, el marco también

apoya a todos los actores interesados en la educación, la formación y el empleo, y así mejorar sus políticas. Como marco de referencia integral e inclusivo — recordemos, al abordar todos los tipos y niveles— el MEC tiene muchos usuarios, que van desde individuos, empleadores, sindicatos, proveedores de educación y formación, organismos de reconocimiento de cualificaciones, hasta autoridades gubernamentales y organizaciones internacionales.

→ ***El MEC apoya las carreras en el mercado laboral***

El MEC permite a los empleadores evaluar mejor las cualificaciones de sus candidatos que vienen de otros países e instituciones y no conocen. Ayuda a comprender mejor el nivel profesional de cada candidato, comparar sus cualificaciones con las nacionales, percibir la relevancia de esas cualificaciones y ver cómo los resultados del aprendizaje coinciden con las necesidades de la empresa o sector. A través del MEC, los empleadores pueden considerar Europa como una única zona de cualificación. Esto reduce las barreras a la movilidad laboral, apoya un mejor uso de los conocimientos, habilidades y competencias existentes, y mejora la correspondencia entre la oferta y la demanda laboral.

→ ***El MEC promueve un lenguaje común entre la educación, la formación y el mercado laboral***

Al promover un cambio hacia los resultados del aprendizaje, el MEC también puede facilitar el diálogo sobre las necesidades del mercado laboral y los sistemas de educación y formación. El diálogo estructurado que utiliza los resultados del aprendizaje como lenguaje común ayuda a reforzar la relevancia y aumentar el atractivo de las cualificaciones.

→ ***Las cualificaciones con un nivel MNC son una moneda de confianza***

Los niveles del MEC se incluyen con mayor frecuencia en los certificados y diplomas nacionales de toda Europa, lo que permite ver cómo se relaciona una cualificación concreta con otras en un contexto europeo más amplio. La cooperación sistemática y a largo plazo entre países a través del MEC y los MNC —que actúan como guardianes de las cualificaciones de calidad— garantiza una confianza en estos niveles a nivel europeo. Como resultado, se pueden distinguir con mayor facilidad las cualificaciones en las que se puede confiar y aquellas que son «falsas». De esta manera, el MEC también sirve como una especie de «protección del consumidor».

→ ***El MEC facilita el reconocimiento de cualificaciones***

El MEC facilita el reconocimiento de cualificaciones que promueven el uso de los resultados del aprendizaje, permitiendo a los titulares y receptores evaluar directamente el contenido, el nivel y el perfil de la cualificación en cuestión. El MEC trabaja junto con otros instrumentos europeos e internacionales que apoyan su reconocimiento. Si bien estos instrumentos se centran en aquellas que están reguladas, el MEC apoya el reconocimiento del aprendizaje para todas¹⁵.

La legislación de la UE ofrece un marco general desarrollado por las legislaciones nacionales de los Estados miembros, que son mucho más específicas y detalladas. De hecho, los siguientes párrafos estarán dedicados al análisis de cuatro legislaciones nacionales diferentes.

¹⁵ Para obtener información más detallada, consulte la publicación de la Comisión Europea: *Las Cualificaciones del Marco Europeo: apoyando el aprendizaje, el trabajo y la movilidad transfronteriza*, disponible en el sitio: [https://www.cedefop.europa.eu/en/news/european-qualifications-framework - apoyo-aprendizaje-trabajo-y-transfronterizo](https://www.cedefop.europa.eu/en/news/european-qualifications-framework-apoyo-aprendizaje-trabajo-y-transfronterizo)



4. Sistemas nacionales y cómo prestar servicios a nivel transfronterizo

Cada Estado miembro de la UE tiene su propia legislación y sistema jurídico. La legislación de los Estados miembro puede comprender tanto leyes a nivel nacional (que son válidas en cualquiera de ellos), leyes que solo son aplicables en una determinada zona (como en las regiones italianas, con un estatuto especial) y leyes que implementan directivas de la UE. No será la intención de ofrecer en este apartado una discusión general de todas las leyes nacionales europeas relativas a los autónomos.

4.1 ¿Cómo comenzar a trabajar como autónomo como ciudadano de la UE?

Si eres ciudadano de la UE, tienes intención de residir en otro estado miembro durante unos meses y ya estás registrado como autónomo en tu país, no es necesario que solicites una nueva identificación tributaria en el país en el que brevemente vas a residir. Dentro de la UE, de hecho, no existe ninguna norma que prohíba trabajar en un país miembro con residencia fiscal extranjera. Y para quienes llevan a cabo su actividad autónoma en otro estado miembro de la UE, en general, se aplica la llamada regla de los «183 días»¹⁶, es decir, que no

¹⁶ La regla de los 183 días se refiere a los criterios utilizados por muchos países para determinar si deben gravar a alguien como residente. Otros países tienen umbrales de residencia más bajos o altos de residencia: Suiza, por ejemplo, exige más de 90 días. El Servicio de Impuestos Internos de EE.UU. utiliza una fórmula más complicada para calcular el periodo de residencia que incluye una parte de los días de los dos años anteriores y del año en curso. Cfr. Kenton, W. (2021, 31 de julio). *183-day rule: Definition*,

hay problema si resides temporalmente en otro país durante menos de los días indicados. Si superaras ese límite, deberías cambiar tu residencia fiscal.

4.2. El caso de la legislación española

Definición de autónomo

Los trabajadores por cuenta propia en España se conocen comúnmente como «autónomos», y deben registrar su negocio ante la autoridad tributaria española y el departamento de Seguridad Social español¹⁷.

La mayoría de las personas físicas están obligadas a presentar informes anuales del impuesto sobre la renta, así como formularios trimestrales de IVA (Impuesto sobre el Valor Añadido) y del IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Dependiendo de su actividad y situación, podrán ser aplicables otras declaraciones con carácter trimestral y anual.

Tenemos que entender que España está dividida en diecisiete comunidades autónomas¹⁸, cada una de las cuales fija sus propios tipos impositivos y políticas de seguridad social. Como resultado, dependiendo de dónde elijas vivir, tendrás que cumplir con algunas restricciones variables como autónomo.

How It's Used for Residency, and Example. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/1/183-day-rule.asp>.

¹⁷ Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto de Trabajo Autónomo.

Real Decreto 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-2030>.

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12207>.

¹⁸Comunidades autónomas de España: [Comunidades autónomas de España/Regiones de España](#).
[Mappr del trabajo autónomo en Andalucía](#). Empleo autónomo en Andalucía: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2011/255/3>

Si planeas abrir una empresa en España, debes considerar que hay una serie de requisitos que se te solicitarán que si eliges trabajar como autónomo. Por ejemplo, existen obligaciones adicionales para la inversión inicial, la declaración de impuestos, los pagos de la Seguridad Social y otros trámites al abrir una empresa. A diferencia de los autónomos, a quienes solo se les exige llevar una contabilidad básica, el sistema fiscal exige cumplir con requisitos contables más estrictos.

→ **Como empresario.** Un empresario autónomo es una empresa unipersonal. Es la persona que administra su propio trabajo y, por tanto, asume personalmente la responsabilidad de todas sus obligaciones. Esta estructura legal es más adecuada para pequeñas empresas que no generarán grandes ingresos anuales ni contratarán muchos trabajadores.

→ **Como autónomo.** Un profesional autónomo es una persona que realiza habitualmente un trabajo a cambio de una remuneración pero no tiene contrato laboral con ningún empleador. Un profesional autónomo tiene la misma responsabilidad que un empresario autónomo, aunque no siempre funcionará como una empresa unipersonal.; ocurre cuando el trabajo es irregular y los ingresos derivados del mismo no alcanzan el umbral del salario mínimo nacional.

Al igual que una sociedad civil, los autónomos enfrentan pocas barreras iniciales a la hora de establecerse. Sin embargo, no existe distinción entre los activos y pasivos del propietario de la empresa. Por lo tanto, el autónomo es personalmente responsable de las deudas contraídas en el camino.

→ **¿Cómo ser autónomo en España?**

Antes de establecer negocios en España, todos los extranjeros residentes y no residentes con responsabilidades financieras en España deben disponer de un número de identificación fiscal de extranjero (NIE o Número de Identificación Extranjero). El NIE es imprescindible para cualquier transacción fiscal en España, como por ejemplo, la constitución de una empresa. Las solicitudes de NIE se pueden realizar en la oficina de tramitación de ciudadanos extranjeros (Oficina de Extranjeros) de una comisaría de policía nacional española¹⁹. Si eres de nacionalidad española, tendrás un NIF en lugar de un número NIE.

Teniendo todo esto en consideración, el autónomo deberá presentar la siguiente información para formalizarse como autónomo:

1. Impuesto de Actividades Económicas o IAE. Durante este proceso, deberá hacer una declaración sobre qué tipo de negocio estará operando durante la estadía. En el caso de un autónomo, existen dos opciones: un profesional autónomo o un empresario autónomo. Deberá elegir una categoría a la que pertenece su trabajo seleccionando un número de código IAE.

También deberás completar los formularios **Modelo 036 o 037** (conocidos como declaración censal) y obtener un certificado tributario personal (**IRPF**). Esto se puede hacer en línea o mediante copia impresa, entregada en su oficina de impuestos local²⁰. Si realizas la solicitud personalmente en tu oficina de hacienda local, lleva contigo el original y una fotocopia de tu NIE.

¹⁹Para más información sobre autónomos en España, ver el sitio de la Agencia Estatal: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=267&modo=2¬a=0&tab=2.

²⁰ Puede encontrar información sobre el formulario, junto con sus descargas y enlaces para completar en línea en la Agencia Tributaria Española: <https://sede.agenciatributaria.gob.es/>.

2. Darse de alta como autónomo en la Seguridad Social (Alta en RETA en la Seguridad Social²¹). Es necesario para registrarse en la Seguridad Social al iniciar un negocio presentar la escritura de constitución de la sociedad, adjuntando el NIE, CIF y el **formulario TA 0521**, que se obtiene en la oficina local de Seguridad Social. Los detalles de las oficinas locales de la Seguridad Social en España se pueden encontrar en su sitio web.

3. En el caso de registrar una Sociedad. El primer paso para constituir una sociedad limitada es obtener un certificado para verificar que el nombre de la empresa que desea utilizar no está ya en uso. Esto se denomina **Certificado de Coincidencia Sin Nombre**, y está disponible en el Registro Mercantil (RMC). Puede hacerlo usted mismo a través de su sitio web. Este paso demora aproximadamente tres días antes de recibir la respuesta por mensajería.

4.3. Régimen fiscal español

Estos son los impuestos que debe declarar un autónomo:

1. Obligaciones laborales y cotizaciones a la Seguridad Social. Los autónomos en España deben pagar cotizaciones mensuales a la Seguridad Social, más una contribución adicional en caso en que empleen personal.

²¹ Página web de la Seguridad Social: Afiliación: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/30348?changeLanguage=es>.

2.Obligaciones fiscales:

- a. **Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o IRPF**²². Grava los rendimientos empresariales obtenidos por el autónomo y se presenta trimestralmente.

- b. **Pago del Impuesto sobre el Valor Añadido o IVA**. Al ofrecer la venta de bienes o servicios sujetos a impuestos, el autónomo o la sociedad está obligado a agregar la tasa de IVA correspondiente y debe registrarse antes de iniciar su actividad comercial. El IVA generalmente se cobra al 21 %, aunque algunos productos y servicios pueden pagar una tasa más baja, del 4 o 10 %. Normalmente se presenta de forma trimestral.

Quienes no pertenezcan a la Unión Europea ni a países del Espacio Económico Europeo, sean mayores de 16 años y decidan trabajar como autónomos deberán obtener la correspondiente autorización administrativa que les permita desarrollar su actividad empresarial en España. La solicitud de autorización de residencia y trabajo como autónomo (**Modelo EX01**) deberá presentarse personalmente en la Oficina Consular española²³ que corresponda a su país de residencia, junto con los siguientes documentos:

²² Visita el sitio web de la Agencia Tributaria: <https://www3.agenciatributaria.gob.es/Sede/declaraciones-informativas-otros-impuestos-tasas/impuesto-sobre-actividades-economicas.html>

²³ Información disponible en el Portal del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Gobierno Español: <https://www.inclusion.gob.es/web/guest/tramites-destacados>.

- copia del pasaporte o documento de viaje vigente del solicitante;
- certificado de antecedentes penales o documento equivalente (deberá ser expedido por las autoridades del país de origen o del país o países en los que el autónomo haya residido durante los últimos cinco años);
- certificado sanitario y
- titulación o acreditación requerida para el ejercicio de la profesión.
- Acreditación de que se dispone de la inversión económica necesaria.
- Proyecto de la actividad a realizar, indicando la inversión prevista, su rentabilidad esperada y, en su caso, los puestos de trabajo que se espera crear.
- Relación de los permisos, tasas o licencias necesarias para la instalación, apertura u funcionamiento de la actividad prevista o para el ejercicio profesional.

Una vez que el solicitante ha obtenido y cumplido estos requisitos y, además, desea obtener un permiso de residencia debe tramitar la «Residencia Temporal de Autónomo» en el Consulado de España del país de. El plazo para solicitar este requisito es de un máximo de días, a los que se deben agregar el pago de las tasas de extranjería: **Código de Tasa 052** (autorización de residencia temporal) y **Código de Tasa 062** (autorización inicial de trabajo como autónomo).

Una vez aprobada esta solicitud, se dispone de un máximo de un mes a fin de presentar los requisitos necesarios para los siguientes pasos. Una vez concedido el visado, existe un plazo máximo de tres meses para fijar la nueva residencia en España. Posteriormente, se disponen de otros tres meses para darse de alta en RETA, como también darse de alta en la Seguridad Social.

Cumpliendo todos estos requisitos, se podría poner en marcha el citado proyecto.

Recuerda que tendrás que estar en la provincia en la que realizaste la solicitud, (presencialmente y con cita previa) para poder presentar los siguientes documentos:

- formulario EX-17;
- comprobante de pago de la cuota de la tarjeta;
- justificante de afiliación a la Seguridad Social y RETA y
- tres fotografías recientes, tamaño pasaporte y en color, con fondo blanco.



5.Trabajo digital y personas con discapacidades

La inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral es fundamental para respetar sus derechos laborales, además de combatir la discriminación y la desigualdad de oportunidades. También permite alcanzar su plena realización personal, así como económica e intelectual, para una visión integral de la persona. La Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo de la OIT de 2019²⁴, destaca la necesidad de un enfoque centrado en las personas, y se refiere explícitamente a la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad. Además, el artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNUDPD) reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás.

Además, la inclusión se refleja en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual compromete a todos los Estados miembros de las Naciones Unidas a no dejar a nadie atrás. Esta agenda reconoce a las personas con discapacidad como un grupo vulnerable, así que varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se refieren explícitamente a ellas, como el ODS 4 (Calidad de la Educación), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), 10 (Reducción de las desigualdades), 11 (Ciudades y comunidades sostenibles) y 17 (Alianzas para los objetivos).

²⁴ El 24 de octubre de 2019 el Consejo de la UE adoptó las conclusiones para aplicar la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, que promueve un enfoque centrado en el ser humano para el futuro laboral. Esto corrobora el papel activo que la UE desempeñó en la promoción de su adopción en la Conferencia Internacional del Trabajo.

La inclusión digital en el trabajo es clave para el logro de los ODS. Todas las partes interesadas, incluidos gobiernos, empresas, sindicatos, organizaciones de empleadores, organizaciones de personas con discapacidad y el mundo académico en general poseen un papel importante que desempeñar en la creación de un futuro del trabajo digitalmente inclusivo que beneficie a todas las personas.

5.1. Situación actual de las personas con discapacidad

Mil millones de personas en el mundo y cien millones de personas en la UE viven con una discapacidad. Se espera que esta cifra se duplique a dos mil millones para el 2050. Algunos que han de considerarse a la hora de analizar la situación actual de las personas con discapacidad son los siguientes:

→ La situación laboral de las personas con discapacidad, no su situación real, ya que muchas personas con discapacidad podrían no estar registradas como desempleadas.

→ En la mayoría de los países, las personas con discapacidad empleadas tienen más probabilidades de ocupar puestos vulnerables, caracterizados por ingresos inadecuados, baja productividad y condiciones de trabajo difíciles, que socavan los derechos fundamentales de los trabajadores.

→ Especialmente en los países en desarrollo, muchas personas con alguna discapacidad trabajan en la economía informal, que normalmente contrata a trabajadores no asalariados y no organizados en procesos de trabajo precarios y acuerdos laborales que en gran medida no están regulados ni registrados.

→ En general, las personas con discapacidad se enfrentan a una brecha salarial con respecto a las demás personas.

→ A veces experimentan niveles educativos significativamente más bajos que personas sin discapacidad.

→ Las mujeres con discapacidad suelen estar en mayor desventaja que sus homólogos masculinos.

→ La discapacidad tiene un vínculo bidireccional con la pobreza: «la discapacidad puede aumentar el riesgo de pobreza y la pobreza puede aumentar el riesgo de discapacidad».

→ Es claro que este colectivo, en los países en desarrollo, se enfrentan a situaciones de mucha mayor desventaja que las personas con discapacidades que viven en los países desarrollados.

El mundo laboral y las personas con discapacidad

A pesar de los avances a nivel político, la participación en el mercado laboral sigue siendo un desafío importante para las personas con discapacidad, un hecho agravado por la incertidumbre económica y laboral general causada por la pandemia de COVID-19. Este periodo ha exacerbado desafíos de largo recorrido. En su Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible que lanza el Ciclo Semestral Europeo 2021, la Comisión Europea (2020) destaca la cuestión de la continua falta de justicia en la sociedad, y menciona a este grupo social como uno de los grupos desfavorecidos que se han visto afectados de manera desproporcionada por la pandemia de COVID-19, siendo uno de estos en el ámbito del empleo.

Las estadísticas de Eurostat muestran que la tasa de empleo sigue siendo inferior a la de las personas sin discapacidad (50,8 % frente al 75 %), lo que señala el riesgo de que estas personas queden atrapadas en el desempleo de larga duración y tengan dificultades para acceder al mercado laboral. En la población en general, los niveles de empleo son más altos para los hombres que para las mujeres; sin embargo, la brecha se ha ido reduciendo en los últimos

años a medida que las mujeres con discapacidad se han beneficiado de la feminización del mercado laboral.

Este colectivo se enfrenta a un riesgo importante de pobreza o exclusión social (28,4 % frente al 18,4 % de las personas sin discapacidad). Incluso cuando trabaja, corre con mayor frecuencia riesgo de pobreza, principalmente debido a la baja intensidad del trabajo y a las condiciones laborales desfavorables²⁵ 62.

El acceso a una educación inclusiva y de calidad sigue siendo limitado para muchas personas con discapacidad. Un gran número de lo más jóvenes abandona prematuramente la educación y la formación (20,3 % frente al 9,8 % de alumnos sin discapacidad en 2018).

El contexto político de la UE

Con el tiempo, la UE ha prestado cada vez más atención a esta situación. Promover la inclusión activa y los derechos de las personas en la sociedad ha sido y sigue siendo una prioridad para la UE. La Directiva sobre igualdad en el empleo²⁶ prohíbe la discriminación y prevé ajustes razonables en el empleo. En 2010, la Comisión presentó la Estrategia Europea sobre Discapacidad²⁷ como el marco político a través del cual la UE cumpliría los compromisos asumidos en virtud de la CDPD (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) de 2006, en concordancia con las competencias respectivas previstas en los tratados, y teniendo en cuenta la experiencia del Plan de Acción sobre Discapacidad (2004-2010).

²⁵ Cfr. Encuesta de 2019 de Eurofund disponible en el sitio: *Indagine sulle imprese europee 2019*. (n.d.). Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/2019/european-company-survey-2019>.

²⁶ Directive 2000/78/EC disponible en el sitio: *The Employment Equality Directive* - Zoeken. (n.d.). <https://www.bing.com/search?q=The+Employment+Equality+Directive>.

²⁷ Cfr. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2021). *The European Commission's Union of Equality: Strategy for the rights of persons with disabilities*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Una evaluación de la estrategia 2010-2020 señaló que el 75 % de las acciones previstas en el ámbito del empleo se habían implementado con éxito. Estas acciones fueron efectivas con respecto a:

- el uso de fondos de la UE;
- la sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo (específicamente en el sector privado);
- la mejora de datos estadísticos sobre la situación laboral de este colectivo.

La evaluación señaló que, en general, la Estrategia logró resultados positivos en la integración de las cuestiones de discapacidad en la política y la legislación; uno de los principales logros fue la colocación de la Agenda sobre Discapacidad entre las prioridades políticas de la UE.

El Parlamento Europeo —haciéndose eco de los llamamientos de las Naciones Unidas para que la UE desarrolle una estrategia coherente con el fin de implementar la CDPD en 2015— pidió a la Comisión Europea que garantizara una ambiciosa estrategia sobre discapacidad post-2020 que reflejara las diversas necesidades y estilos de vida de las personas.

En una moción de septiembre de 2020²⁸, el Parlamento solicitó más acciones específicas y la integración de los derechos de las personas con discapacidad. Entre otras cosas, la moción exige que la Comisión Europea ponga especial énfasis en la Estrategia Europea sobre Discapacidad post-2020 en materia de empleo, cubra todas las disposiciones de la CDPD, establezca

²⁸ Moción para solicitar que se cierre el debate sobre la declaración de la Comisión de conformidad con el artículo 132, apartado 2, del Reglamento sobre la Estrategia Europea en materia de Discapacidad después de 2020 (2019/2975(RSP)).

objetivos vinculantes relacionados con la diversidad en el lugar de trabajo, aborde la discriminación interseccional y supervise la eficiencia de la estrategia con la implicación de personas con discapacidad. También requiere que la Comisión proponga medidas para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta los desafíos y las violaciones de derechos relacionados con COVID-19. En respuesta a estos llamamientos del Parlamento Europeo, la nueva Estrategia Europea sobre Discapacidad 2021-2030 reconoce que es hora de intensificar las acciones.

En lo que respecta al empleo, una de las iniciativas emblemáticas de la nueva estrategia es la presentación de un paquete con la intención de mejorar los resultados del mercado laboral de las personas más vulnerables para 2022. La nueva estrategia también describe el desarrollo de nuevos indicadores de discapacidad, proporcionando, entre otras cosas, mejor información sobre la situación con respecto al empleo.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales representa otro avance importante para la UE en términos de renovación de su enfoque en otorgar nuevos y más efectivos para los ciudadanos de la UE. El Principio 3 prevé la igualdad de trato y oportunidades en relación con el empleo, mientras que el Principio 17 establece que las personas con discapacidad «tienen derecho a trabajos e ingresos justos que les asegure una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad, y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades». Este pilar también pretende hacer un uso más eficaz de los fondos europeos, y así apoyar la implementación de políticas e iniciativas dirigidas a todos los grupos vulnerables en los Estados miembros.

Las directrices de empleo de la UE de 2020²⁹ señalan que «debe aprovecharse aún más el potencial de las personas con discapacidad para

²⁹ Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembro.

contribuir al crecimiento económico y al desarrollo social». La Directriz 6 establece que «los Estados miembros deberían apoyar un entorno de trabajo adaptado para las personas con discapacidad, incluso mediante apoyo financiero específico y servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad». La Directriz 8 afirma la necesidad de igualdad de trato y accesibilidad en los mercados laborales.

Siguiendo los principios consagrados en la Estrategia sobre Discapacidad (el Pilar Europeo de Derechos Sociales y el Ciclo Semestral Europeo), la UE apoya diferentes iniciativas para ayudar a las personas con discapacidad en el ámbito del empleo, incluso relacionado con las adaptaciones físicas que deben realizarse en el lugar de trabajo, la no discriminación y los servicios públicos de empleo, los incentivos financieros, accesibilidad y financiación de la UE.

5.2. Barreras a la integración

La integración de las personas con discapacidad en la esfera laboral es un proceso dinámico que implica interacciones entre factores y características organizacionales (del lado de la demanda), personales (del lado de la oferta) y contextuales/institucionales. Las manifestaciones de estos factores y características difieren significativamente, dependiendo del individuo, el empleador, el lugar de trabajo y el contexto de cada país. Además, estos elementos cambian con el tiempo. Un ejemplo es la composición de la fuerza laboral, donde típicamente un pequeño número de jóvenes con discapacidad ingresa al mercado laboral y un gran número de trabajadores adquiere una discapacidad durante su carrera. Estas evoluciones tienen consecuencias inevitables para las interacciones entre discapacidad y trabajo.

A pesar de los avances e iniciativas políticas en la legislación que promueve la diversidad en el lugar de trabajo, las personas en situación de discapacidad todavía tienen menos oportunidades de ingresar, permanecer o regresar al empleo. Identificar los determinantes institucionales, económicos y sociales que

impulsan las bajas tasas de empleo y la participación limitada de este grupo en el mercado laboral es fundamental para apoyar la implementación de respuestas políticas bien informadas.

Barreras al empleo

El compromiso y la apertura a la diversidad entre los empleadores y sus actitudes positivas hacia este grupo social son fundamentales para la integración de estos en el lugar de trabajo. A nivel organizacional del lado de la demanda las barreras clave se relacionan con varios factores, incluyendo:

- falta de conocimiento de la composición de la fuerza laboral, en términos cuantitativos y cualitativos;
- adopción de enfoques basados en el cumplimiento de una cultura organizacional y una ética de trabajo genuinamente inclusivas;
- prácticas desfavorables hacia el personal como horarios de trabajo, intensidad del trabajo y presión;
- falta de una política de salud y seguridad en el trabajo;
- discriminación de los colegas hacia personas con discapacidad;
- comunicación ineficaz entre quienes buscan empleo y empleadores;
- falta de recursos para brindar apoyo en el lugar de trabajo, lo que puede obstaculizar la capacidad para permanecer en una organización durante un período prolongado, y
- falta de capacitación relevante para apoyar intervenciones efectivas de desarrollo profesional para personas con discapacidades.

Barreras en la sociedad

Por el lado de la oferta, las barreras mencionadas anteriormente pueden disuadir a las personas con discapacidad de ingresar o permanecer en el mercado laboral, así como realizar educación vocacional o superior. Estos obstáculos pueden suponer una carga adicional a la hora de demostrar sus habilidades y desempeño.

Además, pueden afectar las decisiones de las personas en cuanto a revelar su discapacidad, por miedo a la discriminación o a repercusiones negativas durante sus carreras. La divulgación de la discapacidad tiene consecuencias mixtas para las personas. Por ejemplo, puede afectar negativamente las posibilidades de entrevistas laborales, lo que estaría relacionado con el aislamiento y el rechazo. Por temor a lo anterior, las personas con discapacidad podrían abstenerse de solicitar mejoras en las condiciones de trabajo, lo que puede derivar en ausentismo (ausencia frecuente del trabajo) y presentismo (trabajar a pesar de estar enfermo). Además, la naturaleza de una discapacidad puede ser un factor limitante para el empleo, con efectos particularmente negativos asociados con las discapacidades mentales. Todo lo anterior puede verse magnificado por las percepciones sesgadas de las personas con discapacidad, por ejemplo, temer y anticipar un nivel de estigmatización que es mayor que el nivel de estigmatización que realmente sufren.

Factores contextuales e institucionales

Los factores contextuales (sociales, legales, institucionales y económicos) también influyen. Las personas con discapacidad pueden llegar a estar expuestas al estigma, la discriminación y a otras actitudes sociales adversas. Estos pueden manifestarse en su vida diaria mediante el capacitismo —una preferencia cultural y sistémica hacia un conjunto de habilidades físicas, cognitivas y sensoriales, así como la consideración de personas con capacidades diferentes

como deterioradas— y la discapacidad —prejuicios y actitudes negativas que resultan en exclusión social y opresión de las personas con discapacidad.

El acceso a los servicios básicos es un obstáculo adicional; acercarse a la es un problema en muchos países en general, especialmente para aquellas personas con discapacidades graves adquiridas en los primeros años de vida. Además, la educación y la formación profesional no satisfacen a menudo a las necesidades de las personas con estas características, ni son pertinentes u al mercado a veces. Pueden darse ciertos obstáculos, como la falta de una prestación relevante o flexible de servicios sociales en los ámbitos de la rehabilitación social y profesional; la asistencia sanitaria y social y el apoyo a la vida independiente. También deben considerarse las dificultades relacionadas con los servicios de transporte público para desplazarse entre el hogar y el trabajo, que suelen afectar más intensamente a las zonas rurales. Esto todavía no se aborda, solución que vendría dada en el uso de formas de trabajo alternativas y adecuadas como el teletrabajo, algo aún más urgente durante la crisis de COVID-19.

En general, el funcionamiento y la eficacia de los entornos institucionales y políticos son fundamentales para la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Existen ciertos obstáculos clave como son:

- dificultades burocráticas;
- fragmentación y falta de grupos de apoyo, así como la financiación de los servicios público;
- seguimiento limitado de la implementación de políticas;
- accesibilidad limitada a sitios web y herramientas en línea;
- recursos de capacitación limitados para los empleadores y
- la adopción de enfoques de diversidad funcional, evitando que el apoyo especializado llegue a aquellos con necesidades agudas, o bien, que la inclusión sea solo para algunas personas en los servicios públicos de apoyo.

5.3. Medidas políticas

Con el apoyo de la Red de Corresponsales de Eurofound, se recopilaron ciento cincuenta y cuatro ejemplos de medidas políticas, aprobadas por el Parlamento Europeo con el pleno apoyo de todos los Estados miembros de la UE. Estas incluyeron acciones promovidas por gobiernos, autoridades/agencias públicas, interlocutores sociales y otras organizaciones empresariales o de empleadores. Se excluyeron medidas organizadas y financiadas por empleadores, ONGs y organizaciones de la sociedad civil. Para seleccionar las medidas, se utilizó la definición de discapacidad del artículo 1 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La población cubierta fueron personas con discapacidad de quince a sesenta y cuatro años.

Este ejercicio exploratorio abarcó una variedad de tipos de intervención: medidas tanto del lado de la demanda como de la oferta, junto con servicios integrados y coordinados. Se centró en intervenciones recientes para las cuales se encuentran disponibles algunas evaluaciones y evidencias de evaluación. Los diferentes tipos de intervención cubiertos también incluyeron el empleo con apoyo (ayudar a las personas con discapacidad a acceder a oportunidades de empleo y lograr independencia económica e inclusión social) y medidas que apoyan las transiciones del empleo o la educación protegidos al mercado laboral abierto, pero no el empleo protegido (apoyando a las personas que son vistas como «incapaces» de trabajar en un entorno laboral competitivo) o medidas puramente educativas.

Las ciento cincuenta y cuatro políticas se pueden clasificar en cuatro grupos clave:

→ apoyo a la creación de empleo (oferta y demanda de mano de obra): cuarenta y cuatro medidas (29 %);

- apoyo a personas con discapacidad (empleados, solicitantes de empleo) del lado de la oferta: cincuenta y cuatro medidas (35 %);
- apoyo a las organizaciones empleadoras del lado de la demanda: treinta y tres medidas (21 %);
- apoyo al entorno institucional (contexto): veintitrés medidas (15 %).

Apoyo a la creación de empleo para personas con discapacidad

La Red de Corresponsales de Eurofound identificó cuarenta y cuatro medidas que pretenden tener un impacto directo en la creación de empleo para el colectivo más vulnerable, generando mejores oportunidades de contratación o apoyando el emprendimiento personal. Estas medidas se centran, principalmente, en el acceso al empleo en los sectores público y privado y, en menor medida, a su mantenimiento. Esto lleva a cabo mediante acciones como la concesión de incentivos a los empleadores (quince medidas), la aplicación de sistemas de cuotas (catorce), el apoyo al espíritu emprendedor (siete), la creación de empresas sociales (seis) y la aplicación de la contratación y las obras públicas (dos).

Apoyo a personas con discapacidad (demandantes de empleo y empleados)

Varias medidas brindan apoyo a demandantes de empleo o empleados con discapacidad para que la preparación al trabajo, y así y logren mejores resultados de empleabilidad y reduzcan la brecha con el mercado laboral. La Red de Corresponsales de Eurofound identificó cincuenta y cuatro medidas que apuntan a impactar la oferta laboral. Algunas consisten el apoyo integral e individual (diecisiete medidas); otras están centradas en las capacidades (diecinueve medidas de formación profesional, transición desde la educación y de mejora/evaluación de capacidades); otras en la rehabilitación profesional (doce de ellas), orientación y asesoramiento (cinco). y beneficios adicionales

para personas con discapacidad que están empleadas (una). Se identificaron ejemplos en todos los países excepto Irlanda, Italia y Rumania.

En general, estas medidas están más integradas que las centradas únicamente en la creación de empleo. Los servicios personalizados tienden a ser más efectivos que las intervenciones grandes y uniformes para apoyarles en el mercado laboral abierto.

Apoyo a las organizaciones empleadoras

La Red de Corresponsales de Eurofound identificó treinta y tres medidas destinadas a las condiciones adecuadas desde la perspectiva de la demanda laboral, brindando apoyo a las organizaciones empleadoras. Estas son:

- apoyo a los empleadores para garantizar asistencia y adaptaciones en el lugar de trabajo (veinticuatro medidas);
- orientación y apoyo para la retención (cinco) y
- acciones de sensibilización y desarrollo de capacidades (cuatro).

Apoyo al ecosistema institucional

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención sobre Discriminación (Empleo y Ocupación) de 1958³⁰ de la Organización Internacional del Trabajo y los enfoques políticos promovidos a nivel europeo, son reflejo de las políticas nacionales. Tanto los marcos legales nacionales como supranacionales son poco sensibles al reconocimiento de la necesidad de participación, ni al bienestar económico o a las oportunidades en el mercado laboral para este grupo social.

³⁰ OIT, Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958 (Convenio nº 111 de la OIT). <http://www.ilo.org>.

Los marcos legales nacionales no pueden separarse de los sistemas de bienestar disponibles en los Estados miembros. Al definir el mercado laboral nacional y las políticas de protección social, los responsables de la formulación de políticas enfrentan múltiples desafíos, como apoyar al mayor número posible de personas con discapacidad para su acceso a empleos adecuados y sostenibles; garantizar que el sistema de protección social proteja los ingresos de las personas con discapacidad; evitar que la falta de empleo conduzca a la pobreza; y proteger y mejorar las condiciones de vida y las oportunidades de las personas más desfavorecidas de la sociedad. Esto implica un difícil equilibrio entre la protección y la dependencia de la asistencia social.

Paralelamente a estos sistemas, son necesarias las condiciones institucionales de apoyo para que las intervenciones en materia de empleo sean efectivas. La Red de Corresponsales de Eurofound identificó veintitrés medidas que pretenden tener un impacto directo en el entorno institucional. Estos abarcan los marcos legales y políticos existentes (siete medidas identificadas), la prestación de servicios de emparejamiento a través de servicios públicos de empleo e instituciones del mercado laboral (catorce) y acciones de desarrollo de capacidades para garantizar la prestación de apoyo de alta calidad (dos)³¹.

5.4. Inclusión en línea

Las herramientas y plataformas digitales, como las TIC y las plataformas en línea, son poderosos facilitadores para eliminar las barreras relacionadas con la discapacidad; ofreciendo a estas personas muchas oportunidades laborales. No obstante, persisten importantes brechas. Muchas tecnologías no son accesibles para todos los usuarios y es posible que las personas con discapacidad no tengan

³¹ Cfr. Eurofound (2021), *Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo. Disponible en el enlace: <https://euagenda.eu/upload/publications/ef20013en.pdf>.

las habilidades necesarias. La pandemia demostró que el teletrabajo es una forma viable y alternativa, por ejemplo. Sin embargo, su uso no ha aumentado de la misma manera desde que surgió el brote de COVID-19. En muchos sectores el teletrabajo no es viable, o requiere que la planificación sea una opción real que pueda beneficiar a todos por igual. Sin embargo, este momento histórico ha permitido reflexionar sobre los cambios a largo plazo que necesitan las personas con discapacidad en relación con la remodelación del trabajo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha publicado recomendaciones³² a favor de modalidades de trabajo, permitiendo a las personas con alto riesgo tomar licencias.

Cuando el teletrabajo se convirtió en una opción realista desde la década de 1990, se vio su utilidad y adaptabilidad clave para las personas con discapacidad, eliminando así obstáculos importantes al trabajo como los desplazamientos y las condiciones inadecuadas en el sitio de trabajo.

Aunque las estadísticas sobre las prácticas de teletrabajo varían según el sector y la ocupación, se ha observado que este aumento no refleja un aumento significativo del empleo para las personas con discapacidad. Los empleadores no siempre se han sentido motivados a utilizar el teletrabajo para poder contratar a más personas de este colectivo. Aparte de eso, no ha sido ampliamente adoptado porque tampoco es posible en todos los puestos de trabajo. Muchos empleos son «teletrabajables» solo en parte, observándose diferencias significativas entre trabajadores con salarios altos y bajos, empleos administrativos y manuales, y con razón de género. Cuando se implementó en el pasado, el teletrabajo a menudo estimuló cierta innovación en el lugar de

³² W.H.O. (2020). *Consideraciones sobre discapacidad durante el brote de COVID-19*, disponible en <https://www.who.int/docs/default-source/documents/disability/covid-19-disability-briefing.pdf>.

trabajo en forma respecto a cambios organizacionales, flexibilidad, aprendizaje en línea y nuevas formas de cooperación.

Para ser inclusivo, es necesario desarrollar políticas generales de teletrabajo que tengan en cuenta los derechos de las personas con discapacidad, así como involucrarlas en el proceso de diseño. Cuando se negocien nuevos convenios colectivos de trabajo sobre el tema o se revisen políticas de teletrabajo, se deberían considerar las necesidades y requerimientos de estas personas. El teletrabajo, como adaptación, debería permitir a los trabajadores utilizar sus habilidades y talentos vocacionales, independientemente de si tienen o no una discapacidad. La adopción de prácticas de teletrabajo requiere un compromiso activo para fomentar los beneficios y reducir los riesgos involucrados, garantizando las mejores condiciones laborales posibles para cada individuo.

Puede ser una herramienta para personalizar el trabajo la siguiente: que los empleadores se centren mejor en las fortalezas y habilidades de las personas con discapacidad en lugar de en sus necesidades de apoyo. Para que el teletrabajo sea inclusivo y no discriminatorio, la posición por defecto debería ser que esté disponible y sea voluntario en la mayor medida posible.

Cuando las tareas laborales lo permitan, las personas deberían tener libertad para decidir si desean teletrabajar o no y con qué frecuencia. Los empleados deberían tener la opción de trabajar de forma remota o preferir asistir a su lugar de trabajo, y esta elección debería ser un facilitador y no una condición para el ingreso o la retención en el trabajo³³.

³³ Eurofound (2021).Op.cit.

5.5. Los efectos del COVID-19 y la digitalización de la inclusión

La economía digital se ha visto significativamente acelerada por la pandemia de COVID-19. La adaptabilidad y la transformación se encontraban entre las habilidades más prioritarias para que las empresas y organizaciones pudieran responder a situaciones como las restricciones de movilidad de las personas, las políticas de distanciamiento social y el cierre de lugares de trabajo y escuelas. Por lo tanto, la respuesta digital a esta crisis fue un elemento clave. El trabajo remoto, el aprendizaje y los servicios digitales, así como la necesidad de habilidades online se convirtieron en la nueva realidad en un muy corto período de tiempo.

La digitalización está generando avances sin precedentes en la sociedad, como la conectividad y la automatización. Sin embargo, también está llevando a muchas personas (especialmente a los grupos vulnerables), a afrontar nuevos desafíos que afectan sus vidas y su bienestar.

Por ejemplo, las medidas digitales llevadas a cabo durante la pandemia de COVID-19 han provocado una mayor exclusión de las personas con discapacidad. Muchos empleados y estudiantes con discapacidades se han enfrentado a importantes limitaciones en su trabajo o participando en actividades escolares desde casa, porque no contaban con el equipo necesario. Según organismos internacionales como el Parlamento Europeo, «es extremadamente importante que las personas con discapacidad no se queden atrás cuando la sociedad se vuelva completamente digital», afirmó Helga Stevens, miembro del Parlamento Europeo y copresidenta del Intergrupo sobre Discapacidad. Estimó que en 2020, 120 millones de ciudadanos de la UE vivían con algún tipo de discapacidad.

Dado que ya se predijo que para 2030 muchos empleos requerirán habilidades digitales, y teniendo en cuenta que la crisis actual ha impulsado una agenda de digitalización incluso más rápido de lo esperado, involucrar a las personas con discapacidad en el espacio digital se ha convertido en un aspecto

no negociable³⁴. Comprender y actuar sobre las dimensiones económicas y sociales de la transformación digital es crucial para garantizar que nadie se quede atrás.

³⁴ La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, adoptada en noviembre de 2010, fue diseñada para apoyar la implementación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que la UE ha firmado. La nueva estrategia de la UE sobre discapacidad para 2020-2030, adoptada en marzo de 2021, tiene como objetivo garantizar que las personas con discapacidad tengan igualdad de acceso a un mundo totalmente digitalizado. Ver más sobre esto La Unión de la Igualdad de la Comisión Europea: Estrategia. Op.cit.



6. Riesgos y oportunidades

El nuevo mundo nos brinda oportunidades sin precedentes para la inclusión de personas con distintas discapacidades en el mercado laboral. Sin embargo, este segmento de la población puede encontrarse con muchas barreras. La transformación digital implica importantes cambios estructurales y organizacionales en el mercado laboral, tanto dentro de las compañías como a través de los diferentes sectores. El principal impacto de la revolución digital en el mundo del trabajo es:

- la creación de nuevas oportunidades de empleo;
- las ocupaciones obsoletas (la tecnología ocupa los roles de las personas);
- cambios en trabajos tradicionales y de los procesos de reclutamiento y
- disruptivas formas de trabajo.

Teniendo en cuenta la situación actual de empleabilidad de las personas con discapacidades y la relación de impacto en los otros aspectos de sus vidas, es crucial gestionar los riesgos y oportunidades de manera oportuna y apropiada. Es importante tener en cuenta que el impacto del riesgo y las oportunidades para las personas con discapacidades dependerá de sus circunstancias individuales, como el nivel de educación y las competencias (digitales), como también su actual trabajo, entre otros aspectos.

Nuevos trabajos

La transformación digital de las sociedades crea muchos trabajos tanto en mercados tradicionales, como en mercados recién creados, ofreciendo nuevas oportunidades de empleo. Algunos nuevos empleos digitales como los especialistas en inteligencia artificial o analistas de datos requieren una gran experiencia digital, mientras otros son trabajos de «nivel inicial» como *community managers* o diseñadores webs. Generalmente, existe un desajuste muy significativo entre la oferta y la demanda de los nuevos trabajos digitales.

Ocupaciones obsoletas

La transformación digital no solo crea nuevas oportunidades de empleo, sino que también hace que muchos trabajos estén obsoletos. El desarrollo digital ha permitido que las máquinas realicen trabajos que originalmente eran realizados por personas, una tendencia que se espera incremente con el tiempo. Además, la tecnología puede reemplazar los roles ocupados por personas; cada vez más bienes y servicios son producidos con una reducida fuerza de trabajo, lo que conlleva a un riesgo de «desempleo tecnológico».

Mientras tanto, la automatización del trabajo lleva a una baja demanda de puestos de cualificación intermedia, lo que se traduce en una mayor demanda de empleos de baja y alta cualificación. Como resultado, los salarios de los cargos de alto nivel de experiencia están incrementando mientras que aquellos salarios que están asociados a empleos con baja cualificación se espera que disminuyan, desencadenando un mayor efecto de inequidad. Por eso, la digitalización juega una parte importante en la pérdida de empleos, estancamiento e inequidad de salarios.

Cambios en puestos tradicionales y en los procesos de reclutamiento

La era digital está transformando las profesiones tradicionales. El uso de herramientas digitales para apoyar a las personas en sus actividades laborales es cada vez más común en los lugares de trabajo. Un ejemplo es el uso de teléfonos inteligentes (*smartphones*) y ordenadores para trabajar de manera remota, o en su caso, proveer servicios online, lo cual se ha intensificado desde la pandemia del COVID-19.

Adicionalmente, la revolución digital también ha impactado la búsqueda de empleo tradicional, ya que el reclutamiento y esta búsqueda convergen en plataformas digitales que están conectadas con empleadores y con personas demandantes. También está muy extendido el uso de herramientas de inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento.

Trabajo disruptivo

Con la aparición de plataformas digitales, han surgido nuevos modelos económicos, como el de la economía compartida y la economía colaborativa. Estos modelos proporcionan información sobre mercados digitales, bienes y servicios, permitiendo unir la oferta y la demanda en tiempo real y a nivel global. Además, la digitalización está potenciando el espíritu empresarial y el surgimiento de las start-ups.

6.1. Oportunidades para personas con discapacidad

Nombraremos en esta sección cuales son las oportunidades para este colectivo:

→ La digitalización y, más específicamente, el trabajo remoto fomenta la innovación en los lugares de trabajo en forma de cambios organizacionales, flexibilidad, aprendizaje en línea y nuevas formas

de cooperación. Tiene potencial para crear ciertos cambios culturales, y además podría ayudar a crear lugares de trabajo más inclusivos para personas con discapacidades.

→ Las herramientas digitales pueden ayudar a las personas con discapacidades a realizar tareas, a pesar de sus limitaciones.

→ Al ser de fácil acceso, el uso de plataformas de contratación en línea ofrece a personas con discapacidades una comunicación directa con los empleadores.

→ El trabajo remoto puede dar flexibilidad en términos de tiempo y lugar de trabajo, lo cual promueve un mejor balance entre la vida y el trabajo para personas con discapacidades. Esto ofrece oportunidades para algunas personas que no pueden trabajar a tiempo completo, o en horarios establecidos, o no podrían estar disponibles para viajar y llegar a su lugar de trabajo. En efecto, el alcance geográfico de las nuevas oportunidades de empleo es global. Por lo tanto, las plataformas en línea también pueden eliminar las barreras encontradas por personas con discapacidades para trabajar en el exterior debido a la falta de transferibilidad de los servicios de apoyo a los discapacitados (incluso en la EU).

→ El uso de herramientas digitales puede mejorar razonablemente la accesibilidad y comodidad, tanto en casa como en los lugares de trabajo. Por lo tanto, ellos tienen el potencial para eliminar las barreras encontradas en trabajos tradicionales y crear nuevas oportunidades laborales.

6.2. Riesgos para personas con discapacidades

Como se mencionó anteriormente, las personas con discapacidades pueden encontrar dificultades respecto al coste y acceso a Internet y a las TIC,

lo que puede impedirles acceder a las organizaciones con procesos de contratación en línea u otras plataformas de contratación.

Si las herramientas digitales necesarias para ingresar al mercado laboral y apoyar a las personas con sus tareas no son inclusivas y accesibles, las personas con discapacidades no se verán beneficiadas de las oportunidades que puedan surgir. Por lo tanto, pueden estar en desventaja. Con respecto al trabajo remoto, es importante asegurar que las personas con discapacidades tengan los recursos necesarios y las adaptaciones en el hogar, así como que las plataformas utilizadas cubran las necesidades de accesibilidad. Por ejemplo, se dan situaciones donde las personas sordas no son capaces de seguir las reuniones debido a la falta de asertividad en los sistemas de subtítulos.

También existe el riesgo de que los empleadores obliguen a las personas con discapacidades a trabajar desde casa para evitar tener que adaptar sus lugares de trabajo. El trabajo remoto debe ser una opción y no una obligación, por lo tanto, los empleadores deben continuar haciendo accesibles sus lugares de trabajo y sus oficinas.

El trabajo remoto no es posible para todos los empleos. Por ejemplo, durante la pandemia, los trabajadores de la salud de primera línea no tenían la opción de trabajar desde casa. También, desde la pandemia el trabajo remoto ha incrementado principalmente los empleos bien remunerados.

Un riesgo adicional de las personas con discapacidades es enfrentarse a la invisibilización y el aislamiento que el trabajo en remoto implica. Si las personas con discapacidades no adquieren las habilidades digitales requeridas para mejorar sus habilidades hacia el trabajo remoto, y que incluyan una efectiva capacidad de comunicación, colaboración, enfoque, administración del tiempo y adaptabilidad en el ambiente virtual, corren la posibilidad de ser dejados atrás.

El uso de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento implica riesgos para personas con discapacidades, como el análisis de los movimientos faciales y los requerimientos de voz, los cuales no son inclusivos, o los tests de

personalidad que excluyen desproporcionadamente a las personas con discapacidad.

Considerando las dificultades que las personas de este grupo enfrentan al poder costear o acceder a servicios online y/o equipos electrónicos, podrían no tener la oportunidad para participar en las nuevas economías, las cuales necesitan que sus participantes tengan acceso este material básico. Por lo tanto, esta es una importante barrera para las personas con discapacidades, obstaculizando el acceso a las nuevas oportunidades de empleo.

La flexibilidad de estas nuevas formas de trabajo tiene, además, un costo: no encontrar el trabajo cuando se necesita o cuando se desea. Por otro lado, realizar múltiples trabajos puede ocasionar una pérdida del control del tiempo, trabajando a más altos niveles de estrés que en los trabajos tradicionales, lo que puede obstaculizar en el desarrollo de las personas. Además, los teletrabajadores son menos propensos a recibir capacitación por parte de los empleadores. Los salarios de las plataformas de trabajo en línea y en las start-ups tienden a ser más bajos que aquellos de trabajos tradicionales, así como hay una mayor inseguridad laboral y profesional.

No tener un estatus profesional conlleva a tener menos o ningún derecho o beneficios relacionados con el trabajo, como prestaciones por desempleo, o prestaciones por accidentes laborales, maternidad y retiro, participar en negociaciones colectivas, o ser beneficiado de las regulaciones del salario mínimo. Esto se debe a que las organizaciones digitales no están sujetas a las leyes laborales tradicionales. Es importante asegurarse de que las nuevas oportunidades digitales para personas con discapacidades sean trabajos decentes.

Si las personas con discapacidades no tienen habilidades digitales, esto será un obstáculo en su participación en las plataformas de trabajo en línea. Adicionalmente, considerando la situación de las personas con discapacidad en

términos de educación y entrenamiento, ellos podrían solo tener acceso a posiciones de trabajo con bajas habilidades en las plataformas digitales.

Por otro lado, las personas con discapacidades tienen muchos obstáculos para convertirse en emprendedores de sus propios proyectos. Por ejemplo, las comisiones de las plataformas y los acuerdos de exclusividad presentes en de los acuerdos de nivel de servicio pueden ser un serio obstáculo para las oportunidades de emprendimiento.

Otro nuevo obstáculo que pueden encontrarse es el siguiente: muchas oportunidades de empleo en plataformas digitales requieren habilidades en inglés u otro idioma que algunas personas con discapacidades podrían no tener.

Estos riesgos pueden ser asumidos por la mayoría de los trabajadores independientes desde que el trabajo en línea sea una fuente de ingresos secundaria. Sin embargo, algunas personas con discapacidad podrían no estar bien equipadas para manejar el riesgo de la independencia en el trabajo y los múltiples trabajos, debido a su situación social y de vulnerabilidad³⁵.

³⁵ Para un análisis más detallado, consulte la publicación OIT, Eurofund, Fundación Once y Disability Hub Europe, 2021: *Una economía digital inclusiva para personas con discapacidad*. Disponible en [este sitio: www.ilo.org](http://www.ilo.org).



7. Habilidades fuertes y blandas

Hoy en día, la diferencia entre habilidades fuertes y habilidades blandas es una de las más importantes a tener en cuenta cuando nos acercamos al mercado laboral. Las **habilidades fuertes** o **habilidades técnicas** son las competencias por las que las compañías pagan. Si una persona es contratada como un ingeniero, esa persona necesitará demostrar sus habilidades informáticas, análisis de datos y modelación y diseño de sistemas. Las habilidades fuertes o técnicas son directamente relevantes, y deben ser fácilmente medibles, certificables a través de títulos u otros métodos de cualificación, diferenciados dependiendo del campo y la especialidad.

Las **habilidades blandas** o **de comportamiento** son diferentes. Las organizaciones gestionadas profesionalmente, por lo general, esperan que todos los empleados y sus autónomos tengan competencias básicas interpersonales y niveles de formación previa que permitan activar su conocimiento a hechos concretos. Estas habilidades (como el trabajo en equipo, por ejemplo) se basan más en el comportamiento que en las credenciales y son difíciles de medir objetiva y cuantitativamente.

Mientras las habilidades técnicas son esenciales en la entrega de un sólido desempeño laboral, no son suficientes sin las habilidades de conducta que convierten las competencias en efectivas relaciones de trabajo³⁶. Las habilidades

³⁶ 73Younger, J. (2019b, May 20). *Las habilidades interpersonales que todos los autónomos exitosos necesitan y dónde encontrarlas*. Forbes. Consulte el sitio online aquí:

blandas son, definitivamente, mucho más abstractas y difíciles de identificar. El siguiente apartado tratará las más importantes que un autónomo necesitará desarrollar para ser exitoso.

7.1. Habilidades blandas para un autónomo

Las habilidades blandas son rasgos de personalidad y habilidades interpersonales que caracterizan a la relación de una persona con los demás, y que es relevante en interacciones con clientes, compañeros y equipos de trabajo. Estas incluyen una variedad de habilidades.

Habilidades de comunicación

La comunicación es posiblemente la habilidad blanda más importante en cualquier carrera profesional y vital. La habilidad de un autónomo para comunicarse efectivamente con sus clientes, proveedores y colegas puede hacer la diferencia entre el éxito y la mediocridad. Nuestro mundo, impulsado por la tecnología, está cada vez más lleno de acrónimos, abreviaciones y jerga. Si las habilidades de comunicación de un autónomo pueden superar ese ruido y comunicar exactamente lo que ellos hacen para sus clientes y como ellos agregan valor, entonces ellos tendrán la oportunidad de disfrutar el éxito de su carrera.

Por eso, las dos habilidades claves que los autónomos deberían considerar desarrollar son: la escritura en forma concisa e informativa y la capacidad capaz de hablar claramente. Si pueden romper esas dos habilidades blandas, estarán construyendo bases sólidas para el éxito en su carrera. Si dar una charla o una presentación les asusta, entonces podría ser una buena idea unirse a un taller

<https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2019/05/20/the-soft-skills-all-successful-freelancers-need-and-where-to-find-them/?sh=28a780467f2c>.

para hablar en público o contratar los servicios de un entrenador de presentación. En librerías locales, centros comunitarios o institutos se pueden encontrar cursos accesibles que ayuden en este sentido.

La escritura clara, concisa y atractiva puede ser aplicada para cualquier tarea como por ejemplo: presentaciones, cartas, propuestas, páginas web, blogs. Es una habilidad bastante solicitada en redacción publicitaria, una habilidad de altos ingresos.

Habilidad de resolución de problemas

Algunas profesiones giran en torno a solucionar problemas y crear nuevas respuestas a viejas preguntas. La habilidad de resolución de problemas requiere de pensamiento crítico y de ser capaz de preguntarse a uno mismo sobre situaciones determinadas. Una buena forma de desarrollar esta habilidad es trabajar a través de las series de escenarios de «¿qué tal si...?», y ver qué resultados se obtienen. Cuando se hace esto, es importante mantener en mente los objetivos finales y los resultados deseados, para abordar situaciones difíciles con cabeza fría y de manera sensata, pensando en un plan B y/o soluciones alternativas. Esto ayudará a promover un enfoque más creativo para desarrollar las habilidades de resolución de problemas.

Positividad

Abordar proyectos con una actitud positiva ayudará a producir un mejor trabajo, simplemente porque la positividad hace sentir a las personas mejor sobre el proyecto en el que ellos están trabajando. Esto ayuda a tener una mente abierta a nuevas ideas. También puede ayudar a cualquier profesional a ver su trabajo desde un punto de vista externo, lo cual es vital en determinadas profesiones que se dirigen a un público objetivo, como la redacción, el diseño gráfico y el marketing.

Puntualidad

Llegar tarde no es profesional y se pueden perder buenas oportunidades para nuevos y viejos negocios. Como autónomo, es importante no defraudar a los clientes si llegas regularmente tarde a tus citas, pues empezarás a notar que su número empieza a disminuir. Si usualmente entregas tus trabajos tarde y regularmente no cumples con los plazos acordados, no solo podrías perder clientes sino también encontrarte en problemas si tu entrega a tardía causa que tu cliente pierda dinero.

La puntualidad es la llave para ser un exitoso autónomo, y representa un acto de cortesía hacia tus clientes y colegas. Lo que nos conduce a la siguiente habilidad blanda.

Organización

Las buenas habilidades de organización ayudan a cualquier profesional en sus deberes laborales, principalmente para los autónomos. Esto puede ayudar a ahorrar dinero, crear más riqueza y a evitar posibles sanciones económicas. También ayudará con las tareas más onerosas del autónomo, incluida la redacción de la declaración anual de impuestos.

Habilidades de trabajo en equipo

La habilidad para trabajar de forma independiente es vital, pues se debe trabajar seguido en sus propios proyectos en muchas ocasiones. Sin embargo, habrá veces cuando se requiera trabajar con otros profesionales o incluso deberá trabajar con empleados de tiempo completo de la compañía que se le contrate. Este escenario es muy común para marketing, diseño y agencias de relaciones públicas, ya que regularmente contratan autónomos, diseñadores y redactores para informes específicos de sus clientes.

Flexibilidad

La flexibilidad es una habilidad blanda importante, ya que demuestra capacidad y voluntad para desarrollar nuevas habilidades, además de una mentalidad abierta a nuevas tareas y desafíos.

La necesidad de ser flexible como autónomo puede surgir en escenarios donde clientes adelantan su fecha límite o de clientes que solicitan realizar un trabajo en un corto periodo de tiempo.

La habilidad para aceptar y aprender de la crítica

Un autónomo seguramente va a experimentar los altibajos de las retroalimentaciones de los clientes sin el filtro de un administrador que minimice el dolor de un comentario negativo. A los clientes podrían no gustarle el trabajo del cual se está orgulloso o se podría pensar que no se ajusta a sus consumidores. Y como tal, la capacidad como autónomo para aceptar y aprender de las críticas se pondrá a prueba de vez en cuando.

Visión para los negocios

Los autónomos trabajan por cuenta propia, así que ellos son responsables por sus negocios. Esto significa ser o convertirse en un gestor de negocios. La «visión para los negocios» (también conocida como «sentido para los negocios» o «astucia para los negocios») es esa agudeza y rapidez para comprender y abordar una situación comercial de una manera que probablemente conduzca a un resultado comercial positivo.

No se debe ser un experto en contabilidad o economía, pero sí reconocer una buena oportunidad de negocio y actuar sobre ella, así como prever si se puede ver un riesgo en un negocio para evitarlo. Entonces se tendrá una buena oportunidad de crecer con éxito el negocio como autónomo.

Responsabilidad

Es una de las más poderosas habilidades blandas de un autónomo. La rendición de cuentas o la apropiación se pueden enseñar formalmente, convirtiéndola en una habilidad fuerte. La clave es recordar que un autónomo es responsable ante sus clientes y ante su propia empresa y de todo lo que hace en su nombre. Incluso cuando subcontrata ayuda externa, también es responsable de ello.

7.2. Habilidades digitales y oportunidades de trabajo

En el mercado que se desenvuelve el autónomo (especialmente en años recientes) algunas habilidades digitales se han vuelto muy importantes o incluso indispensables para alcanzar el éxito. Hoy en día las habilidades digitales básicas son necesarias para cualquier sector del mercado de autónomo, especialmente en la era de la COVID, capaz de usar las tecnologías más comunes: dispositivos electrónicos (*smart phones*, ordenadores, tablets), software (Word, Excel, etc.) y las redes sociales (Facebook, Instagram, etc.) se han vuelto una necesidad.

Aparte de las habilidades básicas, hay algunos otros sectores en el mundo digital que se han cobrado mucha importancia para el autónomo y, en ocasiones, las habilidades no son solamente útiles como meras «habilidades», sino que se pueden convertir en una profesión.

Desarrollo web

El desarrollo web ofrece tres áreas de especialización:

→ El desarrollo *front-end* se enfoca en crear ítems en línea que directamente interactúan con los usuarios, como páginas de inicio, botones para hacer clic, formularios, etc. Esta especialización

profesional se dedica programar lo que es inmediatamente visible y «clickeable» en la página web.

→ El desarrollo *back-end* trabaja en lo que es invisible para los visitantes. Esto incluye la estructura base de la página web, las bases de datos y los servicios. También corrige esos errores que impiden que el sitio web funcione correctamente.

→ Los especialistas *full-stack* tienen habilidades tanto como en el desarrollo *font-end* como *back-end*. Son contratados para administrar todas las tareas de creación y de administración de un sitio web.

Si eliges el camino del desarrollo web, podrás disfrutar de las altas pagas y bonos que a menudo las compañías ofrecen a sus autónomos. Esta se trata de unas de las habilidades más apreciadas en el mercado como autónomo, y de las mejor pagadas.

Diseño gráfico

Este mercado ofrece mucha variedad de proyectos a realizar. Además de del desarrollo web, un autónomo puede trabajar en proyectos de marketing, en el diseño de la experiencia del usuario y en comunicaciones corporativas.

Adicionalmente, los diseñadores gráficos autónomos ejercitan la creatividad y la flexibilidad. Los trabajos de diseño sacan a los creativos de su zona de confort y requieren que ellos, a su vez, ajusten sus métodos y técnicas. Esto trae muchos retos, entusiasmo y una inmensa satisfacción laboral cuando cada proyecto es terminado.

Redes sociales

Hay aproximadamente 3,8 mil millones de usuarios en las redes sociales globalmente, por lo que cada uno de ellos es un potencial cliente. Eso sí, solo si sus productos son comercializados correctamente. Para aumentar la

popularidad y los ingresos, los negocios de todos los tamaños deben exhibir sus servicios en línea y contratar a especialistas de marketing en redes sociales.

Este tipo de marketing es la perfecta elección de carrera para los que busquen siempre un reto diferente todos los días. Un especialista en marketing de redes sociales creará campañas digitales diseñadas para un público específico. Cada campaña será completamente diferente dependiendo de las necesidades del cliente y de la creatividad del autónomo.

Análisis de datos

El análisis de datos es uno de los sectores de más rápido crecimiento en el mercado laboral, pero este hecho también ha creado una demanda de trabajadores que no se ha visto cumplida. Esto obligará a las organizaciones a competir por analistas de datos cualificados, mejorando sus oportunidades para ganar clientes y vivir cómodamente como un autónomo experto.

Como analista de datos, un autónomo estará recopilando, organizando y analizando grandes cantidades de datos para crear reportes de información para cada negocio. A menudo, también pueden trabajar en estrecha colaboración con los desarrolladores web para crear sistemas fluidos de recopilación de datos.

Editores de videos

Los editores de vídeo se están convirtiendo en una de las profesiones más buscadas: el 93 % de las empresas han visto un aumento en clientes después de publicar un anuncio en video en redes sociales³⁷. Esta es una verdadera especialidad para las empresas activas en redes sociales como Instagram, Facebook, TikTok y YouTube.

³⁷ Mason (2014). *Consejos de marketing en redes sociales para empresas: consejos paso a paso para hacer crecer su negocio en: Facebook, Twitter, LinkedIn, Myspace, Youtube y Más!*. Estados Unidos: Createspace Independent Pub.

A un editor de video se le entregarán varios videos sin editar sobre los que los clientes esperan se realice el montaje atractivo. Este rol conlleva una gran presión, pues el producto final debe incitar a los espectadores a realizar una compra, garantizando al mismo tiempo la satisfacción del cliente (y con suerte, la posibilidad de ser contratado nuevamente).

Gestión de Excel

Desde su lanzamiento en 1985, Microsoft Excel se ha convertido en una herramienta indispensable en casi todas las empresas. El software es usado por cerca de 750 millones de personas en el mundo, pero solo un pequeño porcentaje de ellos está certificado como expertos. Esos especialistas son altamente demandados en este momento y con el continuo crecimiento de las hojas de cálculo de Microsoft, esta habilidad será cada vez más demandada. Por tanto, asistir u ofrecer clases de Excel en línea puede ser una buena oportunidad para ganar dinero³⁸.

³⁸ J. Olech (2022d, November 1). *Top 30 In-Demand Freelance Skills to Learn in 2022*. WizCase. Puedes acceder al sitio web en: <https://www.wizcase.com/blog/top-in-demand-freelance-skills-to-learn/>.



8. Lecturas recomendadas

Acs, Z. J., Gifford, S. (1996). Innovation of entrepreneurial firms. *Small Business Economics*, 8(3), 203–218.

Acs, Z. J., Desai, S., Hessels, J. (2008). Entrepreneurship, economic development and institutions. *Small Business Economics*, 31(3), 219–234.

Adapt, B. (2022, January 10). Il Progetto della Commissione Europea in materia di contratti collettivi riguardanti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi. *Bollettino Adapt*.

Agencia Tributaria. (2004, March 9) Impuesto sobre Actividades Económicas. <https://www3.agenciatributaria.gob.es/Sede/declaraciones-informativas-otros-impuestos-tasas/impuesto-sobre-actividades-economicas.html>

Ainley, P. (2022, September 28). 10 Soft skills for every freelancer. Counce O'Hara. <https://www.caunceohara.co.uk/10-soft-skills-for-every-freelancer/>

Audretsch, D., Thurik, R. (2004). A model of the entrepreneurial economy. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 2, 143–166.

Baldelli, E. (2022, October 9). Come diventare freelance nel 2022: step e

organizzazione. <https://www.eleonorabaldelli.com/diventare-freelance/>

Barley, S. R., Kunda, G. (2006). Contracting: a new form of professional practice. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 45–66.

BOE.es – Trabajo Autónomo . (n.d.-b). Retrieved November 7, 2022.

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=267&modo=2¬a=0&tab=2

Burke, A. (2012). *The role of freelancers in the 21st century British economy*. London: PCG.

Burke, A. E. (2019). *The freelance project and gig economies of the 21st century*. London: PCG.

Burke, A., Cowling, M. (2015). The use and value of freelancers: the perspective of managers. In A. Burke (Ed.), *The handbook of research on freelancing and self-employment* (pp. 1–14). Senate Hall: Dublin.

Burke, A., Zawwar I., Hussels, S. (2020). *Do freelance independent contractors promote entrepreneurship? Small Business Economics*, 55(2), 415-427.

Cloud, F. I. (2017, January 10). *Guida Freelance: come lavorare da freelancer in Italia*. <https://www.fattureincloud.it/guida-freelance/>

Fleming, P. 2017. The Human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of Uberization. *Organization Studies* 38(5): 691–709.

De Stefano, V. (2016) The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdfwork and Labour Protection in the 'Gig-Economy. *Conditions of Work and Employment Series* No. 71. Geneva: ILO.

Internal Market, Industry, Entrepreneurship & SMEs. *Recognition of professional qualifications in practice*. (n.d.). Retrieved November 6, 2022, from https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice_en

Investopedia. (2022, November 2). *What Is a Freelancer: Examples, Taxes, Benefits, and Drawbacks*. <https://www.investopedia.com/terms/f/freelancer.asp>

ItaliaOggi, R. (2022, January 21). *Lavoro autonomo, 350mila occupati in meno nel terzo trimestre 2021 - ItaliaOggi.it*. Italia Oggi. <https://www.italiaoggi.it/news/lavoro-autonomo-350mila-occupati-in-meno-nel-terzo-trimestre-2021-202201211629058370>

Kher, R., Streeter, D., Just, D. R. (2012). The "good job" trap: opportunity cost as a deterrent to immediate venture creation. *International Review of Entrepreneurship*, 10(4), 127–152.

Liang, J., Goetz, S. J. (2016). Self-employment and trade shock mitigation. *Small Business Economics*, 46(1), 45–56.

N26. (2021, April 9). *Lavorare come freelance in Italia da expat: cosa devi sapere per iniziare*. <https://n26.com/it-it/blog/lavorare-come-freelance-in-italia-da-expat>

Pulignano, V., Domencka, M, et al. (2021). *Creative labour in the era of Covid-19: the case of freelancers*. Working Paper 2021-02. European Trade Union Institute. (2021).

Spanjaart, J. (2021, October 5). *The true state of freelancers in Europe: less self-employed workers, but critical for the future*. ToTalent. <https://totalent.eu/the-true-state-of-freelancers-in-europe-less-self-employed-workers-but-critical-for-the-future/>

Spasova, S., Wilkens, M. (2020). "The social situation of the self-employed in Europe: labour market issues and social protection". In Vanhrcke, B., Ghailani, D., Sabato, S. (Eds). *Social policy in the European Union: state of play 2018*. 19th Annual Report, 97-116. ETUI.

DiFree cuenta con el apoyo de la Comisión Europea. Las opiniones expresadas en este en este manual son las del Consorcio DiFree y no representan necesariamente las las opiniones de la Comisión Europea.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
TUSCIA

CRS laghi
CENTRO RICERCHE E STUDI



UCA
Universidad
de Cádiz



Panteion University
of Social and Political Sciences

P. PORTO
ISCAP

