



MODELOS LABORALES La mayoría de las empresas no contemplan a los trabajadores independientes en sus políticas retributivas porque no forman parte de su plantilla. La oferta y la demanda suelen marcar el sueldo de estos profesionales, aunque algunas organizaciones se han dado cuenta de que los necesitan y valoran su experiencia, conocimiento y flexibilidad pagando tarifas más competitivas. **Por Montse Mateos**

¿Cuánto pueden ganar los trabajadores independientes?

En 2023 los profesionales cualificados podrán ganar el dinero que se propongan como autónomos. Esta afirmación, tan rotunda como optimista, encabezaba un *post* que recogía Upwork, plataforma estadounidense de trabajo independiente, en marzo de 2021. Mencionaba además que una de sus investigaciones demostraba que el 60% de los trabajadores independientes que dejó un empleo a tiempo completo ganaba más dinero que en sus trabajos anteriores. Ilustra la *bonanza económica* de los *freelance* con un ejemplo: "Los trabajadores independientes que trabajan en desarrollo web/móvil, marketing, servicios legales, contabilidad y otros servicios especializados ganan un salario promedio aún mayor de 28 dólares por hora. A 28 dólares la hora, estos trabajadores independientes ganan más que el 70% de todos los trabajadores en Estados Unidos".

Los años de experiencia, las habilidades específicas, la educación y formación, la huella de sus trabajos anteriores y la ubicación son los cinco factores que identificaba Upwork para fijar el sueldo de un autónomo. Y aunque poco o nada tiene que ver el

mercado laboral estadounidense con el europeo –y menos aún con el español– estos datos revelan la evolución del trabajo independiente al otro lado del Atlántico y que ya amenaza con convertirse en una tendencia también en nuestro país.

La alternativa

La encuesta trimestral de Michael Page refleja que un 76% de los españoles se plantea aceptar trabajos complementarios o proyectos adicionales debido a la inflación. Esta investigación desvela la preocupación de los españoles por la situación actual: un 64% asegura que ha perdido poder adquisitivo porque no ha tenido ningún aumento de sueldo en los últimos meses, o el que ha tenido ha sido inferior al nivel de inflación. Cinco de cada diez entrevistados por Michael Page están buscando empleos con salarios más altos, y un 44% está explorando oportunidades laborales diferentes debido al alza de los precios.

Recientemente, Worldatwork –asociación mundial de profesionales de la gestión de recursos humanos– contabilizaba 17,3 millones de estadounidenses, el 11% de la fuerza laboral,

El 97% de los 'freelance' cuenta con experiencia previa como trabajador por cuenta ajena

El 76% de los españoles se plantea aceptar trabajos adicionales debido a la inflación

que se identificaban como nómadas digitales –ocupantes de empleos tradicionales y trabajadores independientes–, un aumento del 2% respecto a 2022, según un informe del pasado agosto de sus socios de MBO. Esta investigación recogía que otros 70 millones de profesionales planean convertirse en nómadas digitales en los próximos dos o tres años o... lo están considerando.

La nueva fuerza laboral

Lo que ahora se cuestiona, al otro lado del Atlántico y cada vez más en España, es cómo remunerar a estos trabajadores independientes que viven del conocimiento que prestan a terceros. Las nuevas tecnologías han alimentado la proliferación de estos profesionales que se conocen como nómadas digitales o nómadas del conocimiento –*knowmads*–. Según recoge Raquel Roca en su libro, *Knowmads, los trabajadores del futuro* (Ed. Lid) se trata de "personas flexibles, que valoran su libertad en cuanto a la gestión de su tiempo y de su trabajo, responsables de ellas mismas, que saben cómo sacarle todo el jugo a las nuevas tecnologías y las usan a su favor, que

creen en la suma y la colaboración". Está claro que esta forma de trabajar, que hace realidad el sueño de trabajar para quien se quiera y desde donde se prefiera, está ganando adeptos. Por ejemplo, en Malt –*marketplaces de freelancers*– convive una comunidad europea de 550.000 *freelancers* y 70.000 empresas; 50.000 trabajadores independientes y 5.000 compañías en España.

En una entrevista concedida a EXPANSIÓN este año, Vicent Huguet, CEO de Malt, comentaba que si algo tienen en común el *freelancer* español y el europeo son "las ganas de emprender su propio proyecto sin depender de una sola empresa. Todos tienen que cuidar su marca personal y son profesionales con una amplia experiencia en sus áreas".

También mencionaba el retrato robot del *freelance* español, a partir de los resultados del informe *Freelancing en Europa*, que publicaron en 2022 junto a Boston Consulting Group: "Tiene 39 años de media, el 62% son hombres y el 38% mujeres, y el 78% posee estudios universitarios. Además, el 97% cuenta con experiencia

SIGUE EN PÁGINA 2 >

previa como empleado por cuenta ajena. Los europeos siguen esta misma línea”.

El desafío de RRHH

Todo apunta a que es un poco pronto para hablar de un sueldo “oficial” para los trabajadores independientes. Oscar Cebollero, director de Perm Recruitment Services en Hays España, dice que, hasta hace poco, era un modelo de trabajo infravalorado, pero que ahora esta colaboración con las empresas ha cogido peso y la definición del rol tiene más contenido: “Las organizaciones se han dado cuenta de que necesitan a este profesional, le dan importancia en su propuesta de valor y quieren que se sienta parte de la plantilla. La pregunta es si están preparadas para esta relación contractual”.

En este escenario, Roca cree que es necesario e importante preparar a los departamentos de talento y de personas. En su opinión, el área de RRHH de las empresas adolece, por ejemplo, de formación sobre los visados de estos nómadas digitales: “Es necesario que faciliten los servicios necesarios para las contrataciones nómadas. Cada vez van a ser más y se corre el riesgo de perder mucho talento ante modelos de contratación muy rígidos, incluso para aquellos profesionales que prestan sus servicios de manera puntual”. Cree que sería interesante una alianza entre los departamentos de RRHH y asesores legales y fiscales... Aunque reconoce que “la parte fiscal es algo que atañe al nómada digital, es quien se está moviendo y, por tanto, es parte de su responsabilidad profesional”.

El dilema del sueldo

El sueldo de estos nómadas está ligado al proyecto que realizan. Sin embargo, se cuestiona cada vez más hasta qué punto la ubicación de este trabajador –y también el impacto en los resultados de negocio de su trabajo– pueden determinar su retribución. La gestión del primer factor puede complicar la política salarial de estos profesionales. ¿Les tienen en cuenta las empresas en sus políticas retributivas? Por ahora la respuesta es “no”.

Según Jorge Herraiz, director *rewards & performance* de Aon, el sueldo de los trabajadores independientes evolucionará a partir de la oferta y la demanda. “En caso de que exista una función con fuerte demanda en el mercado, los salarios o contraprestaciones ofrecidas tenderán claramente a incrementarse, pero en el momento en el que una actividad concreta tienda a estabilizarse y sea ofrecida por más profesionales independientes, tenderá a moderarse, llegando incluso a bajar el precio si la oferta es abundante”.

Herraiz recuerda que esto ha ocurrido de manera recurrente en el mercado con posiciones que sufrieron una fuerte inflación en el pasado y que hoy no están por encima del mercado general. Y asegura que “las organizaciones realmente no tienen en cuenta este tipo de contrataciones a la hora de diseñar la política retributiva. Como mucho, podrían contemplar realizar incrementos salariales a posiciones susceptibles de buscar la in-



Dianastine

La tecnología permite a los trabajadores del conocimiento realizar su actividad al margen de su ubicación geográfica.

dependencia de la empresa en el futuro, pero no es algo que generalmente se considere a la hora de diseñar la política”.

¿Quién establece el precio del trabajo independiente? Jaime Asnari González, director general de PageGroup España, asegura que en realidad no se puede hablar de un sueldo en este tipo de profesionales, “sino de tarifas, ya que no son empleados”. Aclara que será en función de la oferta y la demanda, y de sus habilidades y capacidades.

Los expertos en retribución coinciden en que es complicado predecir una tendencia clara respecto de los trabajadores independientes. Javier Pérez-Navarro, *senior manager* de Peopl Matters, explica que dependerá en gran medida del nivel de demanda en el mercado, del tipo de servicios que ofrezcan y de si existen diferencias sustanciales entre unas profesiones y otras: “Lo que puede esperarse es que los profesionales independientes actualicen sus tarifas para compensar, al menos de forma parcial, la inflación”. Reconoce que “el hecho de que este tipo de trabajadores no suponga un coste fijo para la empresa permite operar con políticas mucho más flexibles, aunque también más cambiantes en el tiempo”.

Las tarifas

Roca señala que cuando un profesional comienza a trabajar como nómada digital –“que no es lo mismo que trabajar como autónomo”– le cuesta mucho poner un precio a su trabajo, ya que se cuestiona si tiene que valorar el precio hora o el coste de lo que está haciendo. Subraya que, normalmente, el nómada digital acuerda el precio con la compañía y en función del proyecto: “Esto no funciona desde la competencia, sino desde la singularidad; así funciona el mundo *freelance*, es el valor diferencial que tú aportas a algo”. Añade que, de una u otra forma, el trabajo independiente es una tendencia imparable.

Uno de cada tres nómadas digitales en el mundo ya tiene un sueldo de más de 70.000 euros al año

El mercado de independientes evolucionará por la necesidad de optimizar costes

Desde dónde presta sus servicios el trabajador independiente no es tan relevante como el trabajo que presta. En opinión de Roca, optar por la ubicación como factor que determine el sueldo puede aparejar complicaciones. Advierte que los nómadas digitales suelen trabajar desde el mismo lugar durante un período que va de los seis meses a un año. Cree que a la hora de establecer el sueldo, las empresas deben tener en cuenta la tributación en función del visado y acordar la retribución por proyecto. Sin embargo, observa que “tampoco tiene que caer todo en manos de la empresa que contrata, también hay una parte de responsabilidad económica fiscal por parte del trabajador nómada”.

Apunta también la existencia de otro *nomadismo digital* por el que optan asalariados que llegan a un acuerdo con la compañía para trabajar en

otras partes del mundo: “Son expatriaciones a un nivel más modesto”.

Otro ecosistema laboral

González explica que la consideración de estos perfiles en las organizaciones varía: “Algunas valoran su experiencia y flexibilidad, pagando tarifas competitivas. Otras pueden no tener una política específica para ellos, y su compensación puede depender del mercado. Dependerá de la cultura y estrategia de cada empresa”. Pese a todo, Juanvi Martínez, director del área de capital humano de Mercer, apunta que “el mercado de servicios prestados por profesionales independientes va a seguir evolucionando, debido a la necesidad estratégica de externalización de servicios, de optimización de costes y de necesidad de mejora de la capacidad instalada de las compañías, pero seguirá rigiéndose, como hasta ahora, por criterios de oferta y demanda, retribuyéndose especialmente por la criticidad, la tecnificación y la oferta existente en el mercado de los servicios solicitados”.

Y aunque la retribución es una asignatura pendiente, estamos ante un nuevo ecosistema laboral. En el mundo, uno de cada seis nómadas digitales ya gana más de 70.000 euros al año. Según Roca, son cifras relevantes, “no son trabajos precarios y aportan un valor tecnológico”. Concluye que el corazón de las compañías de contrataciones fijas cada vez es más pequeño y se va hacia modelos más líquidos, ligeros, transversales y más sencillos a nivel corporativo: “Eso significa liberarse de ciertas cargas para ser más dinámicos y rápidos con contrataciones de talento puntual e igual de comprometidos”.

Un visado para nómadas

El BOE A-2023, 17874, del pasado 4 de agosto, modifica las condiciones laborales de los nómadas digitales. Este acuerdo marco es relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) número 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual. Se lleva a cabo en uno o varios Estados miembros distintos de aquel en el que están situados los locales o el domicilio del empresario; y se basa en las tecnologías de la información para permanecer conectado con el entorno de trabajo del empleador o de la empresa. Para acceder a este acuerdo el empleado o el empresario debe solicitarlo previamente.

- El acuerdo entró en vigor el 1 de julio de 2023, con la condición de que lo hayan firmado al menos dos estados. Se celebra por un periodo de 5 años, prorrogable de forma automática por nuevos periodos del mismo tiempo.

- El trabajador que desee acogerse a esta normativa debe tener su residencia, y la empresa su sede en alguno de los países firmantes: Alemania, Suiza, Liechtenstein, República Checa, Austria, Países Bajos, Eslovaquia, Bélgica, Luxemburgo, Finlandia, Noruega, Portugal, Suecia, Polonia, Croacia, Malta, España y Francia.

- Cualquier ciudadano residente en uno de esos países puede teletrabajar en cualquier otro país miembro de ese acuerdo y recibir las prestaciones sociales y laborales del país de trabajo, no el de residencia. Así, España puede recibir a nómadas digitales sin que ello suponga un sobrecoste a las arcas de la Seguridad Social.

- Es necesario el registro como nómada digital para obtener el visado de residencia.

- Los teletrabajadores transfronterizos pueden registrarse por la legislación del Estado en el que la empresa tenga su sede, no la del país en el que residen habitualmente. Deben cumplir unos requisitos: solicitarlo previamente y que las funciones que realicen a distancia desde el país en el que residen sean inferiores al 50% del tiempo de trabajo real y trabajen para una sola empresa.