



*Universidad de Jaén*

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

TRABAJO FIN DE GRADO

**MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD  
LABORAL EN LA GESTION  
DE LA EMPRESA**

Alumno: PEDRO MANUEL GARCIA LUJAN

JUNIO 2014

## INDICE.

1. JUSTIFICACION.....	pág. 4
2. CONCEPTOS DE FLEXIBILIDAD, FLEXIBILIDAD INTERNA Y FLEXIBILIDA EXTERNA. ....	pág. 5
2.1 FLEXILIDAD INTERNA. ....	pág. 6
2.1.1 Flexibilidad Funcional.....	pág. 6
2.1.2 Flexibilidad salarial y financiera. ....	pág.6
2.1.3 Flexibilidad en el lugar de trabajo. ....	pág. 6
2.1.4 Flexibilidad Numérica. ....	pág.7
2.2 CLASIFICACION DEL IMPACTO DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA SOBRE LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR. ....	pág. 8
2.3 LOS FACTORES QUE DELIMITAN LA FLEXIBILIDAD INTERNA. ....	pág. 9
2.4 LA FLEXIBILIDAD EXTERNA. ....	pág. 10
3. LA FLEXIBILIDAD EN LE NEGOCIACION COLECTIVA Y EL DESCUELGUE DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. ....	pág. 11
3.1 LA FLEXIBILIDAD INTERNA Y LA NEGOCIAON COLECTIVA. ....	pág. 11
3.2 EL DESCUELGUE EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	pág. 14
4. LAS REFORMAS DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: REGIMEN LABORAL Y DE PROTECCION SOCIAL. ....	pág.15
4.1 EL SISTEMA DE PROTECCION SOCIAL EN ESPAÑA. ....	pág.17
4.2 MEDIDAS DE PROTECCION SOCIAL EN MATERIA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL. ....	pág. 18
4.3 CAUSAS DE LAS VARIACIONES EN LA TASA DE PROTECCION SOCIAL EN ESPAÑA. ....	pág. 19
5. LOS PROBLEMAS ACTUALES DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS RELACIONES LABORALES. ....	pág. 20
5.1 LA REFORMA LABORAL Y EL IMPACTO SOBRE LAS EMPRESAS. ....	pág. 20
5.2 LA CRISIS ECONOMICA Y LAS EMPRESAS. ....	pág. 21
5.3 EL DESEMPLEO JUVENIL Y LAS EMPRESAS. ....	pág.22
5.4 LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO MEDIDA PARA LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR. ....	pág. 24
6. LA FLEXIBILIDAD Y LAS MODIFICACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO. ....	pág. 25
6.1 OBJETIVOS PARA OBTENER UNA BUENA MODIFICACION SUSTANCIAL. ....	pág. 25
6.2 OTRAS MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Movilidad Funcional y Movilidad Geográfica). ....	pág. 26
6.3 LA FLEXIBILIDAD EXTERNA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO. ....	pág.27

7. LOS PROBLEMAS LABORALES DE LA DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA. ....	pág. 30
7.1 EL REGIMEN DE RESPONSABILIDAD EN LA DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA. ....	pág.32
7.2 LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA.....	pág. 33
8. LA FLEXISEGURIDAD.....	pág. 35
8.1 LA FLEXISEGURIDAD EN ESPAÑA. ....	pág. 36
8.2 ESQUEMA DE LA FLEXISEGURIDAD. ....	pág. 37
8.3 LA FLEXISEGURIDAD EN TORNO A LA REFORMA LABORAL. ....	pág. 37
9. CONCLUSION FINALES. ....	pág. 39
10. ABSTRACT (Español).....	pág. 43
11. ABSTRACT (English).....	pág. 45
12. BIBLIOGRAFIA.....	pág. 47



## 1. JUSTIFICACION.

Es importante saber cuales son las medidas que se va a utilizar en cuanto a la flexibilidad laboral en la gestión de la empresa. Hoy en día una de las principales motivos que preocupa a todos los ciudadanos de nuestro país es el aumento mayoritario del desempleo en los que nos ha llevado que aparezca nuevos temas en el análisis del mercado laboral con es "La Flexibilidad Laboral". Debemos de saber que existe la capacidad de fuerza de trabajo en los cambios en el ambiente económico. Existe hoy en día una gran rigidez en las que constituiría una de las causas básicas del desempleo. En la que esta rigidez vendría producida por el particular conjunto de instituciones que regulan el mercado laboral, en las cuales promoverán unos comportamientos personales y pautas de actuación colectiva en las que impedirían tomar o adaptar a la actividad productiva a los cambios de la actualidad. Por esta razón, debemos de considerar que producida la reforma constituiría un elemento clave a la hora de promover la reducción del desempleo para así tener una mejor estabilidad.

La existencia de una mayor exigencia de flexibilidad la vamos asociar a la existencia de mutaciones básicas de varios elementos del entorno económico como son:

- Internacionalización de la actividad productiva,
- El impacto de las nuevas tecnologías en la información y la comunicación, y en el desarrollo de las nuevas pautas de consumo.
- Y soluciones diversas que en unos casos irían orientadas a un proceso de recualificación y participación de los trabajadores en el proceso productivo y en la reducción de derechos sociales y sindicales.

Para tener la mayor o menor flexibilidad del mercado laboral español debemos de considerar y tomarlas en acuerdo estas dos cuestiones.

- La variedad de mecanismos de adecuación laboral existente.
- La dimensión temporal.

En la actualidad podemos decir que existe un **ajuste cuantitativo externo**, en la cual, explicamos que este ajuste se considera necesario porque supone que al existir una mayor complementariedad entre la fuerza de trabajo empleado y resto de bienes de producción no será posible emplear esta fuerza de trabajo en otras actividades y el mantenimiento del empleo supone una carga sobre los costes empresariales. Las posibilidades de ajuste externo se circunscriben a diversos tipos de medidas<sup>1</sup>:

- La posibilidad de contratos temporales bajo diversas modalidades para hacer frente a puntas de actividad, actividades estacionales, etc.
- Las posibilidades de empleo a tiempo parcial para que puedan cubrir tareas específicas que se demandan en horas o días determinados.

---

<sup>1</sup> Recio, Albert: "*Flexibilidad laboral y desempleo en España*" en esta justificación tomo algunos argumentos del autor citado Albert Recio. pp 57-61 y 64- 70

- Los costes de despido en el que le supone a la empresa la influencia de facilidad empresarial para realizar estos ajustes.

La **movilidad interna** no solo va a depender de la disponibilidad y capacidad de los empleados en cuanto a cambiar de puesto de trabajo, sino también va a depender de la versatilidad y disponibilidad de medios de producción y de los criterios de demarcación organizativa.

**Flexibilidad salarial.** Las empresas van a poder variar sus costes salariales en función de las características o circunstancias que existan, en las que podrán adecuar su rentabilidad sin que padezca el empleo, además se supone que si los salarios son fácilmente variables pueden ayudar a promover la productividad al favorecer la utilización del salario como un medio de incentivación.

La **movilidad geográfica.** Se puede decir o explicar como un concepto macroeconómico, en el que puede argumentarse como una medida de flexibilidad, lo constituye la disponibilidad de la población de trasladarse fácilmente entre otros tipos de áreas geográficas. Si esta movilidad no se produjera, puede darse un elevado nivel de paro estructural, por lo que existiría en nuestro país altas tasas de paro y empleos vacantes.

La **evolución global** del mercado laboral español se puede explicar que es más flexible que el resto de otros países como en algunos aspectos cruciales, de forma inequívoca en materia de empleo temporal y posiblemente en materia de movilidad interna y posiblemente inferior en otros como el empleo a tiempo parcial o el coste de algunos despidos.

## **2. CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD, FLEXIBILIDAD INTERNA E EXTERNA.**

Vamos a definir cual es el concepto de la flexibilidad, la podemos definir como un mecanismo esencial para adoptar y mejorar los niveles de competitividad. La podemos entender como necesaria de los agentes económicos actuales, cada vez más inestable, para garantizar su desarrollo y supervivencia.

Un factor importante es capital de trabajo que como elemento le permite a la empresa a perfeccionar su adecuación al entorno productivo, siendo por ello necesario para mejorar la adaptación del factor de trabajo de forma cuantitativa y cualitativa a los requerimientos y necesidades del mercado. Este proceso se conoce como flexibilidad laboral.

Dos tipos de flexibilidades Interna e externa:

- Flexibilidad interna: la flexibilidad interna se puede definir como mecanismo que a través de la cual la empresa adapta el capital humano que dispone a los cambios en la producción.
- Flexibilidad externa: la flexibilidad externa es en la cual la empresa busca adaptar el trabajo empleado mediante el uso de la flexibilidad contractual, en el que va acudir al mercado de trabajo.

## 2.1 FLEXIBILIDAD INTERNA.

La flexibilidad interna se lleva a cabo a través de un proceso de ajuste que se puede llevar a cabo a través de diferentes procesos en los que paso a explicar a continuación como son:

### 2.1.1 Flexibilidad funcional.

La flexibilidad funcional se puede definir como el proceso por “*el cual las habilidades y capacidades de los trabajadores se ajustan a los niveles requeridos para desempeñar las actividades demandadas por la empresa en cada momento*”<sup>2</sup>. Presenta dos formas distintas para la adaptación del trabajador.

- **Adaptación Horizontal.** El trabajador puede asumir tareas desempeñadas por trabajadores del mismo nivel ocupacional.
- **Adaptación Vertical.** El trabajador asume tareas desempeñadas por trabajadores de niveles ocupacional distintos.

### 2.1.2 Flexibilidad salarial y financiera.

Este proceso para la empresa le facilita la adaptación del coste del factor trabajo a las variaciones generadas en la producción por la demanda existente en el mercado. Por lo que debemos de llevar a cabo que esta persiga vincular el salario percibido por trabajador a la productividad generada.

### 2.1.3 Flexibilidad en el lugar de trabajo.

Debemos de decir que en cuanto a la flexibilidad en el lugar de trabajo, se busca que se persiga a modificar la ubicación física del trabajador, pudiendo existir dos conceptos que son:

- **Movilidad Geográfica.** Hace referencia a la facilidad que existe en dicho mercado de la ubicación de los trabajadores en regiones en las que se demanda más empleo de otras con exceso de oferta, en la que se va mejorando la eficiencia de mercado. Esta capacidad depende de<sup>3</sup>:

<sup>2</sup> Ministerio de empleo y seguridad social, “Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva” (2012) pp 20-21.

<sup>3</sup> Ministerio de empleo y seguridad social, “Instrumentos de Flexibilidad interna en la negociación colectiva” (2012) pp 20-21

- *“La falta de cultura de movilidad en el país.*
  - *La falta de adecuación de la mano de obra a las características demandadas por el empleo a desempeñar.*
  - *Desconocimiento de los puestos vacantes en otras regiones por parte del trabajador demandante de empleo.*
  - *La dificultad de encontrar vivienda en la región a la que se emigra.*
  - *Factores socios culturales etc”.*
- **Teletrabajo.** Podemos definirlo como concepto forma parte del desarrollo organizativo en la empresa que cada día más se está dando este caso de trabajo. Las características son:
- El desarrollo de la actividad del trabajador fuera del centro de trabajo habitual, es decir, desde su casa o despacho.
  - El uso de las TIC`s.
  - La actividad desempeñada por el trabajador no precisa de su presencia física en el puesto de trabajo.

#### 2.1.4 Flexibilidad numérica<sup>4</sup>.

En cuanto a la flexibilidad numérica las empresas pueden pretender adaptar la cantidad de empleo a la producción demandada. Por eso, para alcanzar este objetivo pueden ser desempeñadas dos tipos diferentes de adaptación, una de forma interna y otra de forma externa.

- **La flexibilidad interna.** Consiste en ajustar el número de horas efectivas por empleado a los requerimientos del nivel productivo en cada momento. Las formas utilizadas son:  
Horas extraordinarias.  
Horas flexibles.  
Trabajo a tiempo parcial.  
Trabajo por turnos.  
Trabajo fijo- discontinuo.
- **La flexibilidad externa.** consiste en adaptar la calidad y cantidad de la mano de obra en cada momento. Se debe de conseguir en reducir los costes de formación del personal fijo. Los puestos de trabajo a los que la empresa acude para desarrollar una mayor flexibilidad contractual, se define como *“aquellos que poseen facilidad para encontrar trabajo cualificado en el mercado laboral, tienen una breve adaptación y las tareas que se desempeñan en ellos no requieren de una elevada interacción con el resto de puestos de la organización”<sup>5</sup>*.

---

<sup>4</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social *“Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva”* (2012). pp 20 y 21

<sup>5</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012) *“Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva”* pp 22 y 23

## 2.2 LA CLASIFICACION DEL IMPACTO DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS Y EN LOS TRABAJADORES.

	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA	IMPACTO SOBRE EL TRABAJADOR
<b>FLEXIBILIDAD FUNCIONAL</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de trabajo y diseño del empleo flexible.</li> <li>- Personal bien cualificado.</li> <li>- Trabajo con autonomía.</li> <li>- Equipos de trabajo.</li> </ul>	<p>La productividad de la compañía aumenta produciéndose una reducción de costes, mejor calidad de los productos y servicios y una mayor satisfacción del cliente.</p> <p>La flexibilidad permite responder rápidamente a cambios en el entorno de la empresa.</p> <p>Se mejora la innovación en los procesos de trabajo y servicios.</p>	<p>La empleabilidad del trabajador se incrementa debido a la mejora de los conocimientos que posee y la adaptación a otros puestos en la organización.</p> <p>El posible inconveniente se centra en la inseguridad y el estrés del trabajador derivado de la asunción de mayores responsabilidades en la empresa.</p>

	IMPACTO SOBRE LA EMPRESA	IMPACTO SOBRE EL TRABAJADOR
<b>FLEXIBILIDAD SALARIAL Y FINANCIERA</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de bonificaciones individuales a los trabajadores.</li> <li>- Desarrollo de bonificaciones para un equipo de trabajo.</li> <li>- Beneficios compartidos.</li> </ul>	<p>Se mejora la productividad, el desarrollo de la innovación, consecuencia del sistema de pagos.</p> <p>Los posibles inconvenientes se derivan de los casos en los que la remuneración es puramente consecuencia de la productividad individual, reduciendo los incentivos a trabajar en equipo, empeorando la comunicación y el desarrollo de la actividad productiva.</p>	<p>Dependiendo del régimen de pago por el que se permite al trabajador, se puede obtener una mayor motivación o, por el contrario, mayor estrés.</p>

<b>FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO.</b>	<b>IMPACTO SOBRE LA EMPRESA</b>	<b>IMPACTO SOBRE EL TRABAJADOR</b>
<p>La variación en el tiempo de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo Parcial.</li> <li>- Tiempo de trabajo flexible.</li> </ul>	<p>La flexibilidad permite ajustar la fluctuación existente en la demanda del mercado de productos y servicios.</p> <p>La productividad se potencia por jornadas laborales con horario abierto.</p> <p>Se posibilita la capacidad de atraer a trabajadores más cuantificados y motivados.</p>	<p>Dependiendo del sistema en el cual se implementa el horario de trabajo, se puede mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>Los posibles inconvenientes de empleo a tiempo parcial son un salario menor y peores oportunidades de mejora en el desarrollo de la carrera laboral.</p>

	El posible inconveniente es que puede producirse un desajuste entre la producción desarrollada con la demanda del mercado.	
Variación en el Horario de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas de Trabajo poco usuales (nocturnas, fines de semana, domingos etc.)</li> <li>- Horas extras.</li> </ul>	La flexibilidad puede mejorar la capacidad de responder a las fluctuaciones en la demanda de trabajo, como consecuencia de la demanda de mercado. Se produce un óptimo uso de equipamiento y una reducción en los tiempos de entrega del producto, lo cual mejora la productividad.	Conciliación del empleo con la vida familiar: prestaciones del trabajador adecuadas con su desarrollo personal. Mejora en la carrera del trabajador cuando desea realizar horas extras. Problemas de salud (cansancio) y de conciliación con la vida personal.
Regímenes de Jubilación. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jubilación parcial.</li> </ul>	Posibilidad para retener al trabajador cualificado y la motivación. El inconveniente sería pérdida de ajuste con la demanda del mercado.	Posibilidad para gestionar la carrera del individuo. Posibilidad para combinar el estudio con la vida laboral.
Teletrabajo.	Se mejora la productividad por reducción en el tiempo de traslado del puesto de trabajo. Se reducen los costes del lugar de trabajo. Posibilidad de retener variedades de empleo.	Capacidad para combinar la vida laboral con otras actividades, pudiendo gestionar el ritmo diario de trabajo. Posible inconveniente: Falta de interacción social con otras empresas.

Fuente: Instrumentos de Flexibilidad Interna en la Negociación Colectiva. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.<sup>6</sup>

## 2.3 FACTORES QUE DELIMITAN LA FLEXIBILIDAD INTERNA.

### Factores Laborales.

1. Seguridad en el empleo.
2. Políticas de formación de la empresa.
3. Posibilidades de ascenso y carrera profesional.
4. Promover la rotación y polivalencia de los empleados.
5. Proveer de más seguridad a los trabajadores considerados como más esenciales para la empresa.

### Factores empresariales.

1. La estrategia competitividad en Calidad.

<sup>6</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012) S. M. Ruesga Benito, Fernando Valdés dal Ré, Julimar da Silva Bichara, José Manuel Lasierra Esteban, Laura Pérez Ortiz, Manuel Pérez Trujillo , "Instrumentos de Flexibilidad Interna en la Negociación Colectiva" disponible on-line: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/descargas/Instrumentos\\_Flexibilidad\\_Interna\\_Negociacion\\_Colectiva\\_CCNCC\\_2012.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/Instrumentos_Flexibilidad_Interna_Negociacion_Colectiva_CCNCC_2012.pdf)

## **Factores Económicos.**

1. Tecnología.
2. Tipo de producción.
3. Entorno Económico.
4. Sector Productivo.

## **2.4 LA FLEXIBILIDAD EXTERNA.**

La flexibilidad externa la podemos definir como aquella que la utiliza la empresa como la capacidad que tiene para contratar o despedir y para organizar su proceso productivo acudiendo a servicios de otras Empresas como son las ETT.

### **Características.**

- Modalidades legales de Contratación.
- Requisitos de Celebración Contrato.
- Coste de extinción.

La descentralización proceso productivo permite:

- Contratas y subcontratas.
- Trabajadores autónomos.

Este tipo de flexibilidad puede aumentarse al originarse por los cambios que se producen, ya que estos pueden alterar los cambios colectivos y las condiciones de trabajo en general

Podemos hablar que la reducción del trabajo formal, estable, y de sustitución por otras formas de trabajo las que son consideradas anómalas en los países desarrollados, pero que en el Tercer Mundo tiene una larga historia de normalidad.

En los últimos años pasados, la flexibilidad de la organización del trabajo, la flexibilidad que preocupa hoy en día a las empresas es la de la subcontratación, de trabajo atípico, del sector informal.

La flexibilidad laboral externa opera sobre la base de contrataciones atípicas, como por ejemplo contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y a Honorarios, y por otro lado, la externalización y subcontratación de actividades.

La flexibilidad externa se entiende o se puede explicar como la capacidad de la empresa de aumentar y disminuir el empleo sin incurrir a grandes costes, lo cual generalmente se hace por contratos de tiempo determinado, en el cual la plantilla puede reducirse o ampliarse cuando sea necesario.

La flexibilidad externa, en la reforma se va a introducir dos novedades:

Antes de entrar en vigor la Reforma Laboral el despido improcedente era una indemnización de 45 días de salario por año de trabajo con el tope de 42 mensualidades.

El despido improcedente se generaliza por la indemnización y por la extinción del contrato indefinido por 33 días de salario por año de servicio con el máximo de 24 mensualidades, sin perjudicar los derechos adquiridos.

El despido colectivo provoca un cambio sustancial con motivo de la eliminación de la autorización previa por parte de la autoridad laboral competente. Debemos de conocer el régimen legal completo que fija la nueva norma para entender el impacto que tiene dicha eliminación, así como los mecanismos de control que se establecen (tanto administrativo o Judicial).

Debemos de analizar cómo se calculara las indemnizaciones para el reconocimiento de los derechos que adquiere el trabajador para así poder confirmar si la indemnización de 33 días será solo aplicable al despido objetivo improcedente o también al despido disciplinario.

### **3. FLEXIBILIDAD EN LA NEGOCIACION COLECTIVA Y DESCUELGUE DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

#### **3.1 FLEXIBILIDAD INTERNA Y NEGOCIACION COLECTIVA.**

Podemos hablar que la rápida y excesiva destrucción de empleo en España es la máxima preocupación para todo el mundo por los tiempos que estamos, por la crisis económica.

En la actualidad podemos decir que aparecieron las diferentes explicaciones sobre el funcionamiento de las relaciones laborales en España. Una estaba basada en la rigidez, basada en la explicación de la elección de destrucción de empleo. Los planteamientos manejados son importantes en estos años.

Casi la mayoría de la destrucción de empleo fue en los años de crisis desde (2008-2012) que estaba localizada en el sector de la construcción.

La flexibilidad interna para poder mejorarla, es necesario en las empresas, el dialogo entre empresarios y trabajadores. Por lo que se puede fortalecer el proyecto empresarial a medio o a largo plazo con una participación equilibrada de los trabajadores, es decir, una empresa con tenga la capacidad de competir de forma permanente le posibilita empleo sostenible y una remuneración adecuada de beneficios.

El acuerdo de negociación colectiva (2012) explica la propuesta de una mejora negociación colectiva con un equilibrio en la distribución de los esfuerzos que se debe para afrontar la crisis.

La negociación colectiva deberá regular el criterio, las causas, procedimientos, los periodos temporales y los periodos de referencia para que puedan llevarse a cabo la

movilidad funcional y la distribución irregular del tiempo de trabajo en el ámbito de la empresa como las nuevas estructuras salariales.

Vamos a definir la Jornada, la Movilidad Funcional, y la Movilidad Geográfica.

### **La Jornada.**

La Jornada a detener en cuenta que debe de existir una prioridad en la negociación de los Convenios Colectivos el cual son el objetivo de lograr unas mayores Cotas de flexibilidad en la organización de trabajo.

La fijación de una Jornada efectiva de trabajo en un cómputo exclusivamente anual, en el que debe ser importante para poder obtener una flexibilidad y racionalización en la gestión del tiempo de trabajo.

Hay que considerar el principio general de la distribución irregular de la jornada anual de trabajo.

Una posibilidad que existe en la negociación colectiva en la jornada, es la distribución irregular y el recurso a las formulas flexibles de gestión del tiempo de trabajo permite una mejor eficacia en la adaptación de las necesidades de las empresas y de los trabajadores.

Según el artículo 34.2 de los Estatutos de los Trabajadores nos dice lo siguiente *“Mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de lo Jornada de Trabajo”*.

El empresario dispondrá a través de convenio una bolsa de 5 días (o 40 días) al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual.

Se debe de tomar medidas para poder favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, se debe de potenciar la distribución irregular del tiempo de trabajo, al permitirse regularizar los excesos o defectos de la jornada en las “Bolsas de Horas” más allá del año en curso.

Así los Convenios Sectoriales y especialmente los provinciales deben de fijar las reglas generales de la Flexibilidad del Tiempo de Jornada.

### **La Movilidad Funcional.**

La definición de la movilidad Funcional en los Estatutos de Trabajadores se puede vincular estrechamente en la pertenencia del trabajador a un grupo profesional, un sistema de clasificación, es más apropiado que el de categorías. El grupo profesional debe de conformar el nivel de prestaciones exigibles al trabajador, en el que se debe de advertir la introducción de niveles dentro de un grupo reduce la Movilidad, salvo que se pacte otra cosa en Convenio.

Hay que tener en cuenta ,que es necesario y urgente buscar y avanzar hacia unas estructura basadas en grupos, en esto últimos años por parte de las empresas han tenido que hacer un gran esfuerzo ya que los negociadores colectivos, han modernizado sus estructuras profesionales, conscientes de que se basa en un sistema ágil y flexible de clasificación profesional en el que le permite implantar sistemas de gestión y organización del trabajo que den respuestas a todos los nuevos perfiles de la competitividad.

La característica fundamental, es que las empresas no podrán invocar causas de despido con objetivo de ineptitud sobrevida o por causa debida a la falta de adaptación, por supuestos de la realización de funciones distintas que estas han llevado a cabo, por lo que estas empresas no podían llevar sus funciones habituales debido a la movilidad funcional.

### **Movilidad Geográfica.**

Ahora vamos a explicar la movilidad geográfica que también la podemos definir como un instrumento importante para las empresa, es importante para las empresas y sectores que se dedican en mercados más amplios.

En nuestro país al existir muchas barreras de muy diversas índoles determina que se obtengan niveles de movilidad geográfica muy inferiores a los de otros países que compiten con nosotros.

Por lo que, la negociación colectiva tiene que tener un área de trabajo en la que intentar aportar alguna contribución adicional a la competitividad empresarial.

El empresario puede desplazar al trabajador como manifestación de su poder de dirección, sin necesidad de causa o negociación.

Según la Reforma Laboral de 2012 se introdujo modificaciones en la Regulación de la Movilidad geográfica, como:

- Cambios de la definición de las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen dicha Movilidad.
- Eliminación de la posibilidad de paralizar el traslado.
- Establecer la posibilidad de que mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se pueden fijar prioridades de permanencia a favor de otros colectivos.

Podemos considerar o aportar en cuanto a la flexibilidad Interna, la reciente Reforma Laboral del 2012 que afectan a la modificación de las formas de organización de trabajo en las empresas, afectando en una u otra dirección al poder decisorio empresarial y al grado de participación de los trabajadores y sus organizaciones por lo que en general al empleo.

### 3.2 EL DESCUELGUE EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

#### Descuelgue.

La Reforma Laboral de 2012, toco varias instituciones del sistema español en cuanto a las Relación Laboral, por lo que aparecieron los mecanismos de descuelgue en los Convenios Colectivos.

Lo que se produjo que las empresas se debían de adaptar a los cambios y al competitivo entorno productivo.

El descuelgue desentraña el alcance del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

El procedimiento de Descuelgue le permite al empresario aplicar una serie de condiciones de trabajo y productividad distinta de las que viene recogida en el convenio colectiva, por lo que debe de concurrir a las causas económicas, técnicas, organizativas de producción.

Existe una serie de Modificaciones sustanciales de las Condiciones de trabajo fijadas en los Convenios Colectivos.

**Descuelgue Salarial.** Es el más común que se puede aplicar respecto a otras condiciones de trabajo. Como son la Jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, el sistema de trabajo, rendimiento, funciones etc.

Podemos decir que existe un nuevo descuelgue que presenta una serie de causas:

- Económicas.
- Técnicas.
- Organizativas.
- Producción.

#### Procedimiento del descuelgue.

Los pasos que hay que seguir en el descuelgue son:

- El empresario debe de notificar a los representantes de los trabajadores su propósito de descolgarse de las condiciones recogidas en el convenio colectivo de aplicación, el alcance de las medidas y las causas que motivan así como la fecha de iniciación del periodo de consultar.
- Ambas partes de debe de basar en negociación de buena fe. Debe de contar con información suficiente, y ambos debe de proponer soluciones.
- Los representantes de los trabajadores tiene derecho en cualquier momento de solicitar la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de procedimiento de mediación o arbitraje.
- Periodo de consultas que tendrá una duración superior a los 15 días naturales.

Se puede incorporar la definición que existe en el artículo 51 del Estatuto de Trabajadores como las causas que existían para el despido colectivo. Podemos presentar tres principios.

1. Se le añade a la causa económica la disminución persistente del nivel de ventas.
2. Especificación de disminución persistente: 2 trimestres consecutivos.
3. Se debe de eliminar la alusión a la contribución.
4. Mejorar la posición competitiva.

Se debe de abrir un periodo de consultas de 15 días y un acuerdo entre las partes. El acuerdo debe ser necesario.

Además debemos de saber el contenido del acuerdo, si se produce el acuerdo, como son las condiciones de trabajo, la duración y la obligación de la notificación.

Si por ejemplo da la casualidad de que no se lleva acabo el acuerdo, se debe de someter primero a una comisión paritaria con un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. En segundo lugar si no hay acuerdo de la comisión paritaria se procede a la solución de discrepancias en la negociación fijada en los Acuerdos Interprofesionales (Arbitraje).

Los representantes de los trabajadores existe para así poder negociar el Convenio Colectivo.

#### **4. LAS REFORMAS DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: REGIMEN LABORAL Y DE PROTECCION SOCIAL.**

El trabajo a tiempo parcial se lleva a cabo cuando se produce la mejoría en la protección social con el RDL del 11/2013 del 2 de agosto, la protección de los trabajadores a tiempo parcial y las medidas urgentes es en cuanto al termino de orden económico y social, va tratar de como *“ahondar en su promoción, mediante la simplificación de su régimen laboral e incorporar en el mismo cambios dirigidos a que las empresas recurran en mayor medida al trabajo a tiempo parcial como mecanismos adecuados para una composición de las plantillas laborales adoptadas a las circunstancias económicas y productivas, asegurando un adecuado equilibrio de flexibilidad y control”*. El efecto que vamos a poder encontrar es la introducción de *“varias medidas para flexibilizar el contrato de trabajo a tiempo parcial”*<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Carlos Hugo Preciado, Magisterio Especialista Orden Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, *“Reformas en Materia de Protección social del trabajo a tiempo parcial, Desempleo y Laboral introducidas por el Real Decreto- Ley 11/2013 de 3 de agosto”* disponible on-line: [http://www.cgtcatalunya.cat/IMG/pdf/rd-ley\\_11-13\\_de\\_3\\_de\\_agosto\\_.pdf](http://www.cgtcatalunya.cat/IMG/pdf/rd-ley_11-13_de_3_de_agosto_.pdf).

Por lo que se ha producido con este Real Decreto modificaciones en el Estatuto de Trabajadores el artículo 12 que voy a explicar a continuación la nueva regulación del trabado a tiempo parcial<sup>8</sup>:

- 1- Desaparece el modelo oficial que el que debía de respetar cuando se procede a suscribir un contrato a tiempo parcial. En el artículo 12 requiere *“forma escrita”*.
- 2- *“En el contrato debería de figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes, al año contratadas, así como el modo de distribución”*. *“ahora se añade al convenio colectivo”*. Con lo que esto recuerda la necesidad de ajuste en la regulación de este extremo a lo que el convenio colectivo se haya previsto.
- 3- Desaparece en la regulación del artículo 12.4 c) la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial realicen horas extraordinarias.
- 4- La Novedad que aparecen en la regulación es la modificación del régimen de las horas complementarias que son *“las realizadas como adicción a la horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial”*. aparecen las siguientes innovaciones:
  - La realización de las horas complementarias sigue siendo un pacto expreso y escrito *“ad hoc”* con el trabajador, ocurre bien cuando es el momento de celebración del contrato o con posterioridad.
  - Solo se podrá formalizarse el pacto de horas complementarias en el caso de contrato a tiempo parcial con una jornada no inferior a 10 días horas semanales en cómputo anual por lo que antes solo se podría formalizar en el contrato a tiempo parcial de duración indefinido.
  - Se incrementa el número de horas complementarias que pueden realizarse. No se podrá exceder el 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato. Los convenios colectivos pueden establecer un máximo, por lo que no puede ser inferior al 30% ni exceder el 60% de las horas ordinarias contratadas.
  - La Modificación del preaviso previsto en favor del trabajador para conocer la realización de las horas complementarias. Por lo que antes la Ley preveía un aviso de 7 días *“salvo otra cosa de establecía en el contrato”*, por lo que se reduce ahora a la mitad, a tres días *“salvo que el convenio establezca un preaviso inferior”*.
  - En el artículo 12.5 g) presenta la posibilidad que en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada laboral de no inferior a 10 días semanales en cómputo anual, el empresario podrá en cualquier momento ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, el número no podrá ser superior al 15%, ampliables al 30% del convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato laboral.

---

<sup>8</sup> ARTICULO Diario Jurídico (2014), anónimo, “Otra nueva forma de regulación del trabajo a tiempo parcial” disponible on-line: <http://www.diariojuridico.com/otra-nueva-regulacion-del-trabajo-a-tiempo-parcial/>

La Flexibilidad consigue aumentar la complejidad del contrato, que ahora tendrá una estructura ternaria.

- Jornada pactada.
- Horas complementarias pactadas.
- Horas complementarias voluntarias.

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se verá día a día y se a totalizar mensualmente.

5- Eliminación del párrafo 4 del artículo 12 la previsión de preferencias para la conversión de contratos a tiempo completo a tiempo parcial o viceversa. Todo con el objetivo de incentivar el recurso al trabajo por contrato parcial.

El Estado o el Gobierno establecen la flexibilización más del contrato a tiempo parcial que permitirá que el contrato se le pueda añadir un 90% de horas complementarias, frente al 60% actual.

Lo que se pretenden que el empresario le pueda ser más atractivo a la hora de contratación de tiempo parcial y que pueda ampliar el número de horas complementarias.

Se podrá establecer según la norma una autorización a las ETT para que puedan hacer contrato en prácticas.

Se produce según el Real Decreto-Ley del 16/2013 del 20 de diciembre establece nuevas medidas para favorecer una contratación estable y la posibilidad de mejorar el empleo en los trabajadores. Se intenta incentivar la contratación de los trabajadores mediante a tiempo parcial, siempre empleando elementos de flexibilidad.

#### **4.1 EL SISTEMA DE PROTECCION SOCIAL EN ESPAÑA.**

La protección social se deriva de los contratos a tiempo parciales que se va a regir por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y por la especificación de las características que más adelante voy a explicar en el punto 4.2.

Tras 5 años de intensa crisis económica en la que estamos sufriendo en España, se debe de socavar las bases de nuestro estado de bienestar para así poner en cuestión los derechos laborales y sociales que hasta entonces creíamos que estaba consolidado.

En tiempos de crisis se debe de proteger a las personas ante las contingencias que inciden en el empleo y en la pérdida de rentas de trabajo.

Son fundamentales los sistemas de protección para el progreso económico, social y personal.

Las respuestas de los sistemas de protección social en España en situaciones de crisis es muy importante y necesaria. La pérdida de puesto de trabajo, con el incremento hasta extremos intolerables de las tasas de paro provoca pérdidas de rentas salariales que deben ser corregidos con prestación de desempleo.

Debemos de ser conscientes de que la reducción de los ingresos tributarios y el incremento de las necesidades de protección se agudizan en las situaciones de crisis, produciendo tensiones entre ingresos y gastos. Los sistemas de protección social requieren la revisión y evaluación constante para así responder a los cambios producidos y corregidos por los efectos que se puedan poner en riesgo.

#### **4.2 MEDIDAS DE PROTECCION SOCIAL EN MATERIA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.**

A continuación voy a explicar cuáles son las medidas en Materia de Protección Social del trabajo a tiempo parcial según La Ley de la Seguridad Social.

**Periodos de Cotización.** Los periodos de cotización son necesarios para que se puedan acreditar, y también es necesario causar los derechos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad.

Hay que tener en cuenta los siguientes criterios:

- Hay que tener en cuenta los distintos periodos en los cuales el trabajador haya permanecido de alta con un contrato a tiempo parcial, ya sea la duración cualquiera.  
El coeficiente de parcialidad los debemos de aplicar sobre el periodo de alta con un contrato a tiempo parcial, donde los números de días se consideran cotizados en cada periodo.  
Al número de días se suma los días cotizados a tiempo completos.
- Cuando se tiene los números de días cotizados acreditados, se tendrán que calcular el coeficiente global de parcialidad, que será el porcentaje que represente el número de días trabajados y cotizados a tiempo completo.
- El periodo mínimo de cotizado exige a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido será calculando al periodo de regulación con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere el apartado anterior.

**Las Bases Regulatoras.** En cuanto a la Jubilación y de la Incapacidad Permanente, se calcula conforme a la Regla General. Por Prestaciones Maternidad Y paternidad, las Bases Regulatoras se calcula dividiendo las bases acreditadas entre las aplicadas en el momento, correspondiendo al número de horas contratadas.

### 4.3 . CAUSAS DE LAS VARIACIONES EN LA TASA DE PROTECCION SOCIAL EN ESPAÑA.

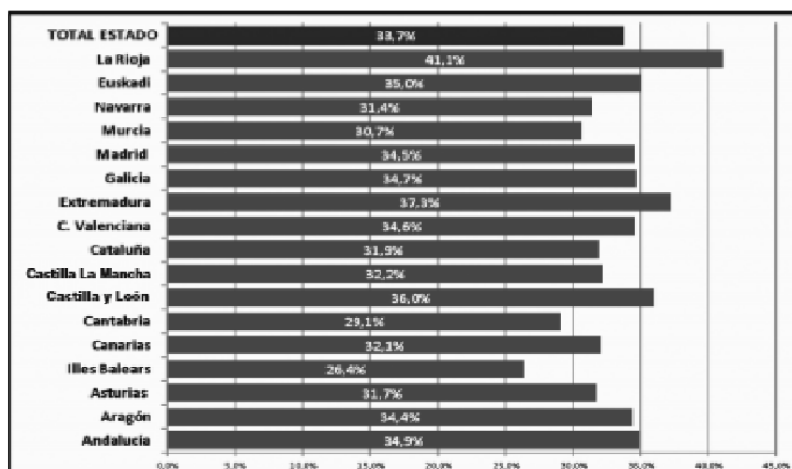
Las causas de variación son debidas a:

- Un único sistema de prestaciones y se debería de obligar a analizar las peculiaridades de cada mercado laboral para adaptar en ellas las normativas actuales.
- Solo cada uno de tres parados percibe prestaciones.
- Las mujeres tiene una tasa de protección inferior a los de los hombres.
- La menor tasa de protección la tiene los jóvenes menores de 30 años, solo uno de cada seis percibe prestación.
- Las personas entre 30 y 44 años son quienes conforman la media.
- Los mayores de 45 años son los que tienen o presentan con una tasa de protección mayor.

En la tasa de variación existen varios factores:

- Reducción del 60 al 50% de la base reguladora a partir del 6 mes.
- Aumento de las cotizaciones sociales para los perceptores de prestaciones contributivas.
- Eliminación de la RAI de las personas que no han accedido previamente a una prestación.
- Eliminación del subsidio especial para mayores de 45 años.
- En el subsidio para mayores de 52 años hasta la edad media de jubilación se incrementa la edad mínima de 55 años, en el cual el trabajador deja de poder optar a la mejor opción de jubilación y se reduce la cotización de jubilación al tope vigente, que hasta entonces era el del 125%.
- La Reforma Laboral ha introducido la posibilidad de que sea el empresario quien modifique las condiciones sustanciales.

#### TASA DE PROTECCION POR CCAA.



Como observamos en el gráfico la prestación social por Comunidades Autónomas la tasa oscila entre el 41,1% de La Rioja y el 26,4 % de las Islas Baleares.

## **5. PROBLEMAS ACTUALES DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS RELACIONES LABORALES.**

### **5.1 LA REFORMA LABORAL Y EL IMPACTO SOBRE LAS EMPRESAS.**

Los problemas que se presenta hoy en día en el grupo de empresas están producidos por la crisis económica, y el desempleo.

Podemos decir que ha existido un cambio en el ámbito laboral por lo que es una de las cuestiones más importantes, para que se pueda recuperar hoy en día una composición competitiva, que en España debe de tener un régimen laboral para que así se produzca un crecimiento, para así recuperar o crear puestos de trabajos.

La Reforma Laboral ha producido conflictos, una es la causa del despido objetivo de 20 días. Según el escritor Eduardo Navarro en su artículo de la página Expansión nos dice “*para él es una medida importante y que es una medida que genera empleo a medio plazo aunque va a destruir empleo en el corto plazo*”. Por motivo de aceleración en el proceso de destrucción de empleo en las empresas fundamentalmente en las empresas medianas y pequeñas empresas.<sup>10</sup>

#### **Causas.**

- Las empresas se van a redimensionar más rápidamente para adecuarse a un entorno actual.
- Los costes llevan a las empresas a tener grandes problemas financieros e incluso al cierre de la misma, con lo que acababa destruyendo empleo.

Una de las principales de la Reforma Laboral para las empresas es la flexibilidad Interna. Que ayuda a tener una mejor competitividad en las empresas españolas ya que las empresas españolas no tenían una mejoría de flexibilidad como en condiciones, retribuciones, funciones, horarios, movilidad etc.

---

<sup>9</sup> Comisiones Obreras “El Sistema de protección social en España, Los efectos derivados de la crisis y las Reformas” (2013) disponible on-line: [http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub110903\\_Nueva\\_etapa\\_n\\_39.\\_El\\_sistema\\_de\\_proteccion\\_social\\_en\\_Espana.pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub110903_Nueva_etapa_n_39._El_sistema_de_proteccion_social_en_Espana.pdf) pp. 22.

<sup>10</sup> Eduardo Navarro, “La Reforma Laboral y su Impacto en las empresas” disponible on-line: <http://www.expansion.com/blogs/gestionandoconoptimismo/2012/05/27/la-reforma-laboral-y-su-impacto-en-las.html>

En la nueva legislación en referente a la flexibilidad, las empresas y directivos necesitan tener una gestión o deben de gestionar su organización como la estructura y equipos.

Las empresas españolas no se habían establecido a reestructurar las medidas centradas en la extinción de contratos que en la actualidad se debe de cambiar para pensar en soluciones creativas basadas en la flexibilidad y en los cambios de condiciones de trabajo, por lo que se podrá generar empleo en los próximos meses o años.

Se producía profunda destrucción de empleo, con las medidas de flexibilidad y los incentivos de contratación se compensen esa destrucción de empleo.

Podemos decir que la Reforma Laboral está produciendo unos cambios positivos y que se está tomando medidas adecuadas para así poder crear empleo.

En el corto plazo la Reforma Laboral ha destruido empleo más de lo que se creaba por lo que esto daba a un aumento altamente de destrucción de empleo con lo que con esta medida daba a que se genere un empleo de calidad con empresas altamente competitivas.

## **5.2 LA CRISIS ECONOMICA Y LAS EMPRESAS.**

Uno de los grandes problemas en España es la profunda crisis económica que estamos sufriendo desde 2008. La crisis económica ha cambiado la manera de relación entre trabajador y la empresa, debido a las consecuencias de la modificación en las condiciones laborales, el aumento de la demanda de empleo, y el recorte de puestos de trabajo.

### **Causas.**

- Debido a la crisis se produce que tanto la empresa como el trabajador le cuesta crear vínculos emocionales, es decir, debido a que las empresas pueden despedir a un menor coste al empleado.
- El empresario es la consecución de obtener de sus objetivos y beneficios. Las empresas deben ser sincera con los empleados y no crear más expectativas de las necesarias. Es fundamental, que *“cuanto más beneficio produzca un empleado, más perdurara la relación laboral”*.
- El empleado ha de construir su propio Modelo Profesional.
- El empleado debe de saber comunicar sus características o logros y sus habilidades.
- y Lograr una mejor excelencia en los proyectos.

La empresa debe de afrontar los problemas planteados por la crisis que se está produciendo en la actualidad por ello es necesario:

Posicionar la empresa más competitivas y solidas en el mercado laboral.

Se debe de analizar o planificar la crisis, la planificación de la crisis se debe a una serie de factores como:

- **Escenarios posibles.** Duración, intensidad, impactos, capacidad de la empresa para poder afrontar la crisis.
- **Variables clave de la crisis.** Crédito, ventas, costes, situación financiera, patrimonial. Etc.
- **Alternativas de actuación.** Esto es depende de las estrategias de actuación en función de escenarios y de comportamientos de las variables que tendrán una incidencia importante en la crisis.

Se debe de tener presente también de un acuerdo de la de establecer hipótesis de plausibles. Que es a partir de la relación de la duración e intensidad de una crisis y de las variables afectadas en un paso decisivo para afrontar con éxito incluso los duros impactos, siempre y cuando exista una capacidad para poder evaluarlos.

Según José Pérez lozano en su página de internet nos habla de tener otras ideas generales para afrontar la crisis: “*ensayo innovaciones de bajo coste, estructuras más flexibles, no seguir tópicos que no se haya contrastado, introducir la inteligencia en las negociaciones*”.<sup>11</sup>

La capacidad de negociar es una de las principales fuentes para la empresa. Esto lo debe de hacer con los bancos, los proveedores, empleados etc. Se debe de tener:

- Infundir al máximo la confianza y solidez en su entorno.
- Fomentar un espíritu positivo ante la crisis y tener una responsabilidad y sacrificio a las personas que las rodean, equipos directivos, personal que la componen.
- Rodease de talentos del personal de la empresa y estimularlos.

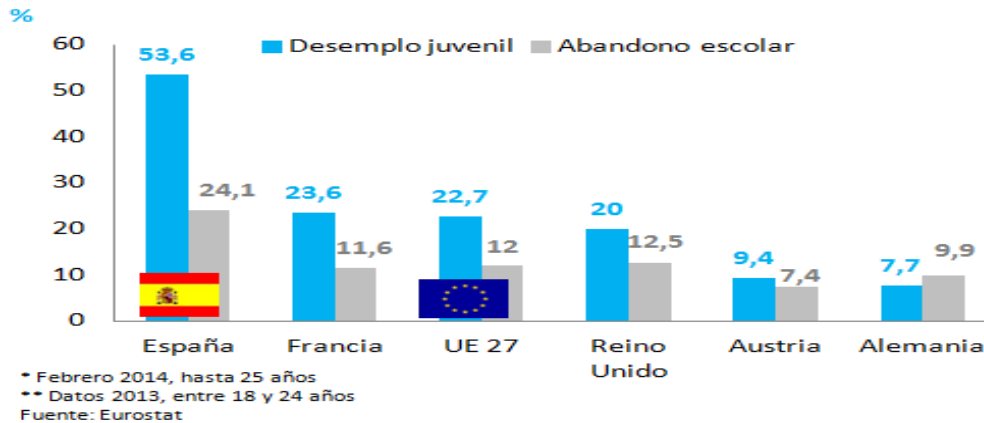
### 5.3 EL DESEMPLEO JUVENIL Y LA EMPRESA.

España es una de las más desempleadas en cuando al paro Juvenil ya que presenta un elevado paro juvenil en la actualidad por lo que es un problema para el país y preocupante.

---

<sup>11</sup> José Pérez Lozano “*La Crisis Económica y las Empresas*” disponible on-Line: <http://joseperezlozano.com/index.php/empresas-y-crisis-economicacompanies-and-economic-crisis/>

### Tasa de desempleo juvenil\* y abandono escolar\*\*



Fuente: Círculo de empresarios, "Tasa de desempleo juvenil y abandono escolar"<sup>12</sup>

Si observamos el gráfico de Febrero de 2014 de Jóvenes de 25 años y datos de 2013 en jóvenes desde 18 y 24 años observamos que los datos de España presentan un elevado desempleo Juvenil y un elevado abandono escolar con el resto de los Países Europeos.

#### Causas:

- Una de las causas del paro Juvenil es la recesión que afectado más en los jóvenes que a los activos mayores y la menor cualificación y experiencia por lo que las empresas pueden prescindir de ellos más fácilmente.
- La fuerte crisis que ha afectado a todos los sectores.
- los empleos de los jóvenes están especialmente expuestos a la competencia desencadenada por los países emergentes de salario bajo, lo que obliga a las empresas a sustituir mano de obra por maquinaria o trasladar la producción a otros países con costes laborales bajos.
- También repercuten los salarios mínimos interprofesionales, si estos son demasiados elevados.

Por lo que podemos decir que si la población Joven emigra a otros países, un efecto que produciría al país es que el capital humano se reduciría.

Hoy en día se está viendo que la Gente Joven ya prefiere un trabajo con un salario inferior al valor del trabajo realizado.

Por lo que respecta a la disminución del paro juvenil es que, se debe de tener como objetivo prioritario de una política económica responsable.

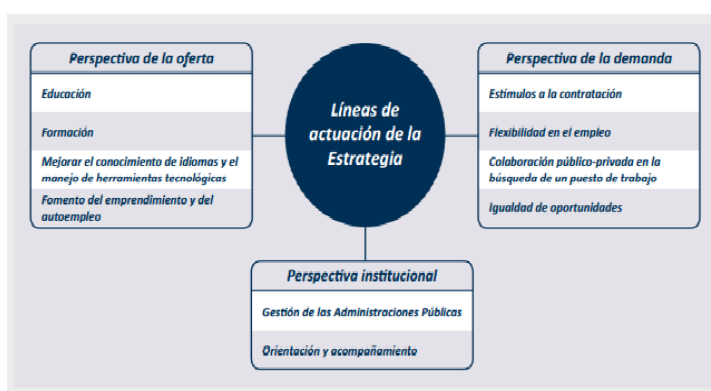
La solución del paro se puede solucionar a corto plazo, que lo podemos presentar a través de tres frentes.

<sup>12</sup> Círculo de empresarios "Tasa de desempleo juvenil y abandono escolar" disponible on- line: <http://circulodeempresarios.org/es/sala-de-prensa/indicadores/tasa-de-desempleo-juvenil-y-abandono-escolar>.

- Se debe de crear en la economía condiciones favorables para la Inversión empresarial y la Innovación.
- Crear una regulación moderna en el mercado laboral, con la que no encarezca el empleo de los jóvenes.
- Desarrollar a nivel empresarial un sistema de formación profesional del que salga en el futuro la mano de obra cualificada.

Por eso el gobierno de España por parte del Ministerio de empleo y seguridad social ha propuesto unas líneas de objetivos que se pueden agrupar en el siguiente grafico que expongo a continuación.

## LINEAS DE ACTUACION DE LA ESTRATEGIA PARA EL EMPRENDIMIENTO Y EL EMPLEO JOVEN



Fuente: Ministerio de empleo y seguridad social.<sup>13</sup>

Con estas líneas de actuación de estrategias podemos llevar a cabo una mejor medida para el emprendimiento y del empleo juvenil. Estas estrategias se van a dirigir a los jóvenes menores de 30 años que se encuentran desempleados.

### 5.4 LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO MEDIDA PARA LA EMPRESA Y TRABAJADOR.

Se puede decir que teniendo una buena flexibilidad laboral, los empleados pueden rendir más en sus puestos de trabajo y de disfrutar de su tiempo extras. La flexibilidad laboral requiere un cierto grado de responsabilidad, por parte de las personas que las disfrutan de ellas.

Con la flexibilidad laboral la empresa y los trabajadores podrán tener una mejor calidad de vida y trabajo.

<sup>13</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “Estrategias de Empleo y Emprendimiento”, Disponible On-Line: [http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-juven/descargas/EEEJ\\_Documento.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-juven/descargas/EEEJ_Documento.pdf)

La flexibilidad laboral aporta al trabajador, que puede disfrutar más del cuidado de los hijos, participar en actividades de formación, hacer deporte, aficiones por lo que influyen motivación al personal.

## **6. FLEXIBILIDAD Y MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Se tiene que presentar según la Reforma Laboral un objetivo, que es el equilibrio entre la flexibilidad interna y la flexibilidad externa.

Con la flexibilidad Interna nos va ayudar a tener un mecanismo legalmente establecido que nos va a permitir a las empresas adaptar las condiciones de trabajo de sus empleados a las actuales necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Tener una buena Modificación sustancial le va a permitir al empresario que su empresa sea más competitiva y viable.

Según el artículo 41 del Estatuto de Trabajadores (Modificación Sustancial) que se puede decir que es la que regula las condiciones de trabajo a lo largo de años atrás se procedió a modificarlo.

Se introduce modificaciones, en las que se amplían las condiciones de trabajo y lo que podemos explicar la adaptación en la empresa.

Aparece la cuantía Salarial, como condición de trabajo susceptible de especial tutela.

Por lo que podemos decir en las condiciones de trabajo se producen efectos en los siguientes:

- Jornada de Trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones encomendadas.

Las modificaciones sustanciales requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las podemos considerar como las que se relacionan con la competitividad, productividad, u organización técnica o del trabajo en la empresa.

### **6.1 OBJETIVOS PARA OBTENER UNA BUENA MODIFICACION SUSTANCIAL.**

Para poder tener un buen análisis de modificación debemos de tener presente las siguientes características:

- Un buen reconocimiento de las condiciones de trabajo a los trabajadores, como por ejemplo, acuerdos, pactos, etc.
- Reconocimiento de los trabajadores a través de convenios colectivos.
- Hay que saber si las modificaciones tratan de carácter colectivo o de carácter individual.

## **6.2 OTRAS MODIFICACIONES DE CONTRATO DE TRABAJO (Movilidad Funcional y Geográfica).**

Existen otras modificaciones de contrato de trabajo que se encuentran en el Estatuto de los Trabajadores como son el artículo 39 y 40.

El artículo 39 del ET se refiere a la modificación funcional que también la empresa se dirige como una medida flexibilidad interna.

Se produce cambios en cuanto al sistema de cualificación profesional y de movilidad de los trabajadores. Con la flexibilidad interna hace que en la gestión de recursos humanos sea más flexible. Con esto supone a la empresa:

- Nuevos modelos retributivos. Nuevas posibilidades a la empresa de introducir nuevos modelos ligados al sistema de clasificación.
- Convenios en Empresas. Hace que la empresa tenga su sistema propio, ligado al sistema retributivo, flexible y fácilmente adaptable a los esquemas técnicos y organizativos.

La movilidad funcional puede contribuir a la progresión profesional de los trabajadores basadas en las habilidades y el esfuerzo.

La movilidad funcional en cuanto al grupo profesional le permite al empresario cambiar al trabajador de funciones, siempre que este respete las titulaciones académicas, formación, o profesión que se le exija al trabajador para el puesto de trabajo y respete la dignidad del trabajador.

En cuanto a la movilidad funcional de no grupo profesional, en el cual se trata de todos aquellos casos en los que se le encomienda al trabajador funciones superiores o inferiores a las de su grupo profesional.

Se debe de tener en cuenta de poder dar razones técnicas u organizativas y que tal modificación este limitada al tiempo imprescindible.

Otras de las modificaciones es según el artículo 40 del ET la modificación geográfica, se produjeron novedades en cuanto a este artículo, en las que se ha determinado nuevas redacción de las causas justificadas de los traslados, la supresión del último reducto de intervención normativa en materia de modificaciones de condiciones de trabajo y la ampliación de los colectivos en las que pueden gozar de preferencias de permanencia en su lugar de trabajo en traslados colectivos.

Con la Reforma Laboral de 2012 se ha modificado la definición legal de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificativa del traslado, flexibilizándola.

Por lo que el empresario tiene la libertad plena para trasladar al trabajador, sin exigir desde la ley una causa concreta. La ley considera probadas las razones económicas, técnicas, organizativas o producción las que están relacionadas con competitividad, productividad u organizativa técnica o del trabajo en la empresa.

### **6.3 FLEXIBILIDAD EXTERNA Y MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Podemos hablar que una de las causas que produce la flexibilidad externa en la Modificación de las condiciones de trabajo es que con la nueva aprobación de la Reforma Laboral del 2012 se produce:

La reducción de la indemnización por despido sin justificar.

La Reforma del despido con objetivo por causas económica provoca que cada tres trimestres se produzca una caída de ingresos.

Una mayor facilidad de despido colectivo con la eliminación de la autorización administrativa.

Una de las causas que actualmente se está viendo en España y que se viene viendo en años atrás desde 2012 es la posibilidad de los ERES en el sector público. Que son los ERES. Se produce cuando una empresa en mala situación económica o financiera busca la autorización de suspender o despedir a un trabajador. La finalidad de esto es la de obtener la autoridad laboral competente un permiso para suspender o extinguir las relaciones laborales en un marco en el cual se garantiza ciertos derechos de los trabajadores.

Se procede a la desaparición de los salarios de tramitación.

Aparición de un nuevo contrato indefinido en empresas menores de 50 trabajadores con un periodo de prueba de un año sin indemnización por despido.

Con un mayor despido se produce una menor producción, consumo y menor inversión en duraderos.

Con la nueva Reforma Laboral se producirá cuando la economía mejore la crecida de empleo.

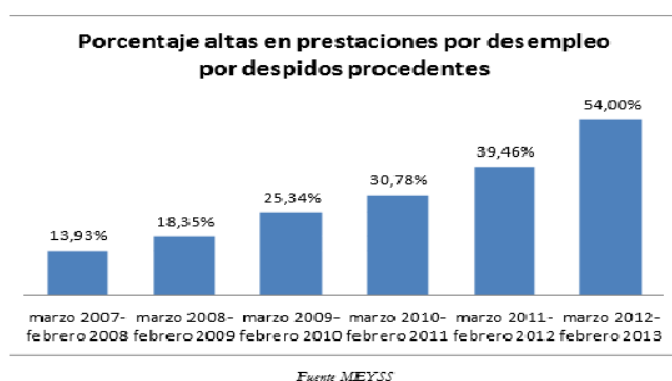
Al tener un diseño con un sistema elevado de coste, para el empresario las decisiones será ineficaces para poder mantener el empleo a no tener incentivadas la contratación indefinida.

Los empresarios tienen suficientemente incentivos para poder conservar su capital humano que es que le otorga gran competitividad y tienden a preferir la flexibilidad interna antes que la extinción laboral.

Por lo que la Reforma Laboral promueve una transformación equilibrada de las culturas de las relaciones laborales que le facilita la estabilidad de empleo.

Cada vez se produce o son más frecuentes los despidos económicos sean considerados procedentes.

Se puede decir también que durante la crisis que se está sufriendo actualmente nuestro país es la progresión del despido procedente en las extinciones contractuales, que desde la Reforma laboral está la ha acelerado.



Fuente: MEYSS<sup>14</sup>.

Si observamos el gráfico podemos explicar que los despidos procedentes fueron el 54% frente al 39.5% del mismo periodo del año anterior los doce meses anteriores a la Reforma Laboral.

El incremento de los despidos procedentes viene ya iniciado desde el año 2010, en el que el 85% de los despidos eran improcedentes, lo que la situación española era anómala. Esto era debido a la distorsión que existían, no en el coste del despido sino que todos los despidos se declaraban improcedentes.

<sup>14</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social, "Informe de evaluación de Impacto de la Reforma Laboral" pp 112. Disponible on-line: [http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto\\_reforma\\_laboral/Informe\\_de\\_evaluacion\\_del\\_impacto\\_de\\_la\\_reforma\\_laboral.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf)



Fuente: MEYSS

Fuente: MEYSS<sup>15</sup>.

Podemos decir que según la estadísticas que nos ofrece la Fuente MEYSS, nos explica que en el gráfico 1 nos explica la evolución de los despidos procedentes, y en el segundo gráfico, nos explica de las altas de prestación derivadas de las medidas colectivas de flexibilidad interna y de la terminación de contratos temporales.

Según los años 2008/2009 el despido procedente que nos ofrece el gráfico no progreso, pero observamos que en los próximos años va en progreso hasta llegar al año 2013, por lo que muchas decisiones extintivas estaban perfectamente justificadas por la contracción económica. El elevado coste del despido fue otro factor que influyó en este tiempo, por lo que no evitó que el desempleo incrementara. Con la Reforma del 2010 se freno, y con la Reforma del 2012 los datos que nos ofrecen fueron mucho menos intesos, por lo que los porcentajes del despido procedente fueron mas coherentes con la situación cíclica de la economía española.

En enero del 2013 aumentó un 60% de los despidos que estaban justificados.

Se puede resumir que el crecimiento del número de trabajadores afectados por despido colectivo se ha relentizado, mientras se ha intensificado el uso de las medidas de flexibilidad interna.

La reforma mejoró mucho la seguridad en el caso de despidos procedentes. Uno de los efectos que podemos explicar de la reforma es que cuando existe la dificultad en la que esta atravesando muchas empresas españolas, es la mejora de la situación de la seguridad jurídica ante despido procedente.

<sup>15</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social, "Informe de evaluación del impacto de la Reforma Laboral" pp 113. Disponible on line: [http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto\\_reforma\\_laboral/Informe\\_de\\_evalacion\\_del\\_impacto\\_de\\_la\\_reforma\\_laboral.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evalacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf)

## **7. PROBLEMAS LABORALES DE LA DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA.**

Hoy en día se puede decir que existen problemas laborales de la descentralización productiva.

Debemos de saber en qué consiste o que significa la descentralización productiva. La descentralización productiva está generalizada por un conjunto de sectores económicos, es un fenómeno complejo que reduce la eficacia de la normativa laboral.

La negociación colectiva es un instrumento eficaz para la mejora de las condiciones en las que se producen los hechos o procesos de la descentralización productiva, en el que garantiza el mantenimiento de los derechos de los trabajadores y el éxito de las medidas de reestructuración organizativa de las empresas.

### **Objetivos de la descentralización productiva.**

Uno de fenómenos que acompaña a la descentralización productiva es la multiplicación de las Pymes, que presentan las siguientes características como:

- Alta tecnología.
- Alta especialización.
- Se centra en los segmentos delimitados del mercado.
- Disponen de grandes dificultades frente a los cambios en el mercado.

Otros de los objetivos es la reducción de los costes laborales. Que propicia la especialización empresarial, su modernización, mayor flexibilidad, y la reducción de riesgos, en el que facilita la adaptación del aparato productivo a la creciente influencia de condiciones provenientes de la internacionalización económica.

Las razones económicas y productivas es otra que justifica la descentralización que hoy en día es la más valorada.

La globalización que introduce factores en el mundo productivo.

La descentralización productiva tiene hoy en día gran importancia sobre los efectos de las relaciones laborales en las que:

- Se generaliza los mecanismos de la flexibilidad interna.
- Y se desarrollan los mecanismos de la flexibilidad externa.
- Se diversifican los estatutos jurídicos en las relaciones laborales.
- Se producen una desmembración de la figura empresario.
- Reducción del campo de la relación contractual laboral.

La descentralización productiva conlleva un enriquecimiento entre los esquemas jurídicos de relación y las empresas, debido a la insuficiencia de la legislación laboral en cuanto al Derecho del Trabajo.

Las contratas y subcontratas han sido con el tiempo una de las características de los sectores productivos más complejos, un ejemplo el sector de la construcción.

Con estos dos mecanismos, el empresario podrá descentralizar su actividad.

Se debe de proteger a través de la descentralización productiva la responsabilidad solidaria y subsidiaria del empresario principal.

Hay que analizar los problemas específicos que se pueden plantear por la descentralización productiva, la transmisión de empresas y los grupos de sociedades, para ello debemos de presentar un régimen de responsabilidad que nos lleve a un ámbito laboral como consecuencia de los fenómenos de coordinación empresarial. Se deben de analizar las normas específicas que aparecen en la Ley Concursal.

¿Qué es la Ley Concursal? Según la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, significa *“satisfacer una aspiración profunda y largamente sentida en el derecho patrimonial español; la Reforma de la Legislación Concursal”*<sup>16</sup>. En el cual esta ley facilita a las empresas las ventas en concurso antes de su liquidación. *“Facilita la reestructuración y refinanciación de las empresas”*.

La transmisión de empresas y la Ley Concursal, el legislador debe de poder garantizar los derechos de los trabajadores, y así poder excluir el régimen de garantías cuando se haya producido un cedente como causa de quiebra o de hacer un procedimiento de insolvencia con liquidación de los bienes de lo que se haya cedido y por el bajo supervisión de la autoridad pública.

Una venta de la empresa entrando en concurso hay que tener en cuenta el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores “La Sucesión de empresa” “La sucesión de la Titularidad de una empresa o de un centro de trabajo o de la unidad productiva no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario bajo los derechos y obligaciones laborales y de la Seguridad Social”. Si recurrimos al artículo 51.11 del estatuto de los Trabajadores la totalidad de la venta de la empresa se aplicara “Cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por mismos suficientes para continuar la actividad empresarial”. Dicho en el artículo 44 del ET por lo que esta se aplicara.

En cuanto a la responsabilidad solidaria y el concurso de acreedores debemos de analizar los esquemas que existe en la descentralización productiva.

Podemos decir que existen tres supuestos:

- La existencia de acumulación subjetiva de acciones que va a depender de la voluntad de la parte que haya demandado.
- El trabajador puede demandar en cualquier momento una o varias empresas.
- El trabajador no en todos los casos puede demandar a cualquier responsable.

---

<sup>16</sup> Ministerio de la Presidencia, Boletín Oficial del Estado (BOE) “Ley 22/2003, de 9 de Julio, Concursal”, disponible on-Line: [http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-13813](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-13813)

En cuanto a los casos de los ERE, no podemos hacer referencia a unas declaraciones con responsabilidad contra unas empresas distintas de los concursados, debemos de hacer o llevar también un procedimiento acerca de limitar la extinción y suspensión de algunos contratos de trabajo, siempre fijando unas indemnizaciones correspondiente.

Demos de solucionar de igual modo los contratos de trabajo colectivos y en caso de suspensión de contratos de altos cargos de dirección.

Se puede decir que si seguimos con una continuidad de en los contratos de la transmisión en las empresas y su asignación, nuevo titular en la empresa, se puede configurar como característica en la disciplina que persiguen en la transmisión de las empresas para que esta no perjudique a los trabajadores que se tiene trabajando en la empresa, y tampoco perjudiquen al contrato del trabajo.

Explicamos que la regla de continuidad y la sucesión de los contratos de trabajo se diseñaron como una visión patrimonial para la empresa.

#### **7.1 REGIMEN DE RESPONSABILIDAD EN LA DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA.**

La Descentralización Productiva nos vamos a basar en el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores en cual nos explica que *“el empresario que contraten o subcontrate con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad responderán solidariamente de las obligaciones salariales y de la Seguridad Social”*.

El empresario tiene la obligación y la responsabilidad de comprobar que el contratista esté al corriente de los pagos a la Seguridad Social, haciéndose corresponsables solidarios respecto a las obligaciones salariales y de la seguridad social. Dicha responsabilidad no englobara a los conceptos compensatorios, indemnización, o de mejora social.

Se deben de respetar tres exigencias:

- Debe de tratarse de una colaboración entre empresario.
- Estas colaboraciones se deben instrumentar a través de un determinado tipo de negocio jurídico.
- El servicio u obra contratada debe de referirse a la propia actividad de la empresa contratada.

La descentralización se debe de hacer en un único negocio jurídico, la contrata o subcontrata.

Existe dos tipos de prestaciones: prestaciones “hacia dentro” y prestaciones “hacia fuera”. En el cual el artículo 42 del ET se basa en una prestación hacia dentro. Esto significa como el empresario va a dar salida a sus productos o servicios.

La subcontratación u outsourcing la podemos explicar como un técnica mediante el cual es posible de conseguir cuales son los trabajos necesarios para la realización de un determinado producto que no sean contemplados dentro del convenio colectivo que se rige en las empresas que lo realiza.

Los problemas que se nos plantean hoy en día es que no sabemos que técnicas nos va ayudar a tener un Régimen Laboral correcto.

*“El empresario principal debe durante 3 años siguientes a la terminación de su encargo, que responderá de forma solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contratada” artículo 42 del ET.*

Según el artículo 42 del ET *“la obligación de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y por el subcontratista con sus trabajadores responderá de forma solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo”.*

Las nuevas formas de organización de las empresas en cuanto de la producción, de capital, del trabajo, de la contratación, la estructura, etc. Suponen la revisión o responsabilidad estética del empleador, y una complejidad y movilidad hacia su figura.

## **7.2 LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA.**

Se tiene y debemos de tener presente que le corresponde a la negociación de los aspectos laborales de los trabajadores que componen una empresa, en las que se encuentran ante una multitud de nuevas novedades de estrategias organizativas para las empresas.

En la negociación Colectiva existe distintos pactos: en los que se puede decir que son pactos amplios, en el cual los acuerdos colectivos son pactos de contenido muy reducido.

El artículo 85.1 del Estatuto de Trabajadores se refiere en que las partes negociadoras presentan la libertad de poder fijar el contenido del convenio Colectivo en los siguientes límites, en materia de Índole sindical, y en materia de ámbito económico.

Se puede decir que la descentralización productiva puede ser hoy en día una nueva forma de organización empresarial, y que con una negociación colectiva puede ser buena para todos los miembros de las empresas.

Estas negociaciones presentan dificultades para que se encuentren en situación ante las nuevas estrategias de realidad productivas.

Además, el impacto de la descentralización productiva en las negociaciones colectivas o en las relaciones laborales se encuentran ante una multitud de problemas en cuanto a las relaciones colectivas de trabajo se puede decir que se puede proceder al aumento de

las dificultades en cuando a los intereses de los trabajadores estables, de los trabajadores en empresas principales y auxiliares y de los trabajadores subordinados y autónomos.

Además, es un obstáculo para las proliferaciones de las PYMES, en las que salen beneficiados jurídicamente de la no superación de determinados umbrales de plantilla. Esto se debe también por la disminución de la implicación sindical, la reducción de las negociaciones colectivas. Por lo que se produce la debilidad de la acción solidaria.

La descentralización productiva influye en la negociación colectiva por medio de un proceso de segmentación como:

- Nuevos ámbitos de negociación y convenios.
- Existiendo diversidad de motivaciones.

En la actualidad se aparecen nuevos objetivos:

- Se procede a la negociación sectorial, como medida a la regulación de referencia cuando se produce la externalización.
- La redefinición de los ámbitos funcionales en determinados sectores.

Se debe de proceder a la aprobación de los “*Ad Hoc*” en la negociación, permiten abordar el impacto que se produce en las relaciones laborales que le supone la relación entre empresas principales y auxiliares.

Debemos de avanzar hacia un reforzamiento de las competencias de los representantes de los trabajadores de la empresa principal.

En resumen, La negociación colectiva puede servir como un factor en cuanto a la coordinación de las negociaciones en las condiciones de la prestación de servicio de los trabajadores que se encuentran asalariados y autónomos, en lo que evitaría la competencia entre los sectores que debilite su posición contractual en la que favorecerá las tasas de precariedad e incertidumbre.

## 8. FLEXISEGURIDAD.

Se puede decir que esta aparecido un concepto nuevo como es “Flexiseguridad” que consiste en que muchos trabajadores buscan adaptarse y conciliarse a la vida laboral y familiar, las empresas deben de buscar unos trabajadores “*leales, estables y productivos*”<sup>17</sup>, se debe de buscar la manera de cómo gestionar la flexibilidad de la mano de obra para la empresas y se pretende un sistema de seguridad para los trabajadores.

La flexibilidad nos explica el marco de la regulación capaz de asegurar a los empresarios de los niveles razonables de la flexibilidad de un mercado cada vez más abierto y más competitivo.

La seguridad se basa en el marco de regulación que dé a los trabajadores iguales niveles razonables de seguridad en el empleo y en la protección social.

La flexiseguridad también la podemos definir como el motor de cambio hoy en día, ya que a impulsarse la flexibilidad interna cuyo objetivo principal de la Reforma Laboral es utilizar como medio para alcanzar un empleo estable y de mayor calidad.

La Reforma Laboral hace que las empresas vaya a impulsarse en la flexibilidad interna poniendo a disposición del empresario y del trabajador las medidas necesarias que les permitan su adaptación al entorno sin tener que recurrir a despedir. El recurso de la flexibilidad interna facilita un ajuste ante perturbaciones más saludables a los trabajadores y la competitividad de la empresas que el recurso a la flexibilidad externa, ya que explica que el despido y la rotación excesiva de los trabajadores.

La flexiseguridad se presenta en doble vertiente: una macroeconómica y otra la política laboral. Viene reflejada en el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero.

Debemos de destacar tres claves básicas.

- Abaratamiento del despido.
- Estímulo al emprendedor / PYMES, preservando el talento y a formación de los trabajadores.
- Modificación integral de la negociación colectiva acercándola a la empresa.

Introduce numerosos elementos de flexibilidad laboral, pero no introduce elementos relacionados con la seguridad, en especial en lo reciente con las políticas activas de empleo.

La flexiseguridad es una de las soluciones que utilizaran las empresas como la solución correcta. Es decir, para tener éxito se debe de aplicar todos los mecanismos y se debe de

---

<sup>17</sup> Facultad Ciencias Económicas y Empresariales, UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID, (2011) profesora Laura Pérez Ortiz TEMA 11 “*Flexiseguridad*” pp 3 y 4 disponible on- line: [http://www.uam.es/personal\\_pdi/economicas/laurap/POL11/T11-Flexibilidad.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/laurap/POL11/T11-Flexibilidad.pdf)

transmitir confianza en la labor de los agentes implicados, entre los cuales los servicios públicos de empleo en lo que son las partes esenciales.

### **Objetivos:**

La flexiseguridad ayuda a tener una mayor facilidad para la contratación y despido de los trabajadores, protección social de los trabajadores y de un establecimiento de un régimen de derechos y deberes para estos al objeto de acceder adecuadamente, y sin fraude, a la citada protección social.

## **8.1 LA FLEXISEGURIDAD EN ESPAÑA.**

Hoy en día es podemos resumir que casi en toda Europa se está utilizando la flexiseguridad en el ámbito del mercado laboral, en España es importante este concepto ya que presenta graves problemas en el ámbito del mercado laboral.

En España presenta graves problemas por lo que hay que tener presente incorporación de aplicar una política en el que sea fundamental la combinación de la flexibilidad y la seguridad en los distintos empleos. Por lo que hoy en día ayudara a crear empleo y a tener una modernización en el mercado laboral, existen dos puntos importantes:

- Flexibilidad en los trabajadores en el que se deben de adaptar en las evoluciones que se produzcan en el mercado laboral, en el que se debe de favorecer las flexibilidades en las empresas y su organización. En lo que se debe de obtener una mejor necesidad de los empleadores en cuanto a la vida profesional y la vida familiar.
- Se debe de tener una seguridad en los trabajadores para así progresar en las carreras profesionales y de poder desarrollar sus competencias y poder tener el apoyo de un sistema de la Seguridad Social.

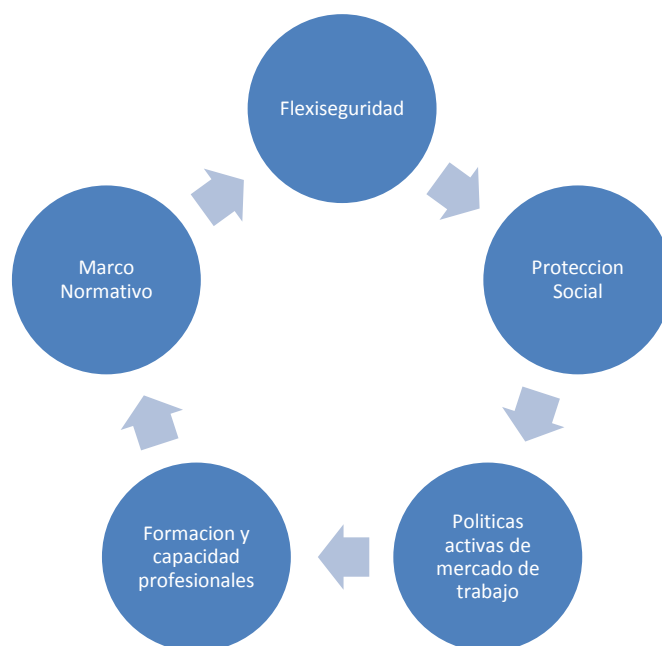
Uno de los problemas que existe en España es que no se encuentra en poder aplicar este concepto en su totalidad ya que la protección social no está preparada, por lo que podría causar despidos sin contraprestaciones.

En Resumen, la flexiseguridad se desarrolla en torno:

- A la Reforma de las normas relativas en cuanto al Régimen General.
- Tener un sistema que se encuentre fiable y que se adapte a la formación y capacitación profesional.
- Un sistema flexible de protección social que ayuden a las necesidades de las personas que tengan la opción de cambiar de empleo o que tengan la intención de abandonar el mercado laboral.
- Y tener una política activa para el Mercado de trabajo

## 8.2 ESQUEMA DE FLEXISEGURIDAD.

En este apartado voy a portar el esquema que constituye el funcionamiento de la flexiseguridad que es el siguiente.



Fuente: Elaboración propia.

## 8.3 LA FLEXISEGURIDAD EN TORNO A LA REFORMA LABORAL.

Es importante la reforma que existe en cuanto al mercado laboral, en que su objetivo es poder basarse en encontrar un equilibrio entre las relaciones de regulación de trabajo, por lo que debemos de llevar a cabo unas medidas.

¿Qué medidas han de tomarse o llevarse a cabo?<sup>18</sup>:

La primera es poder crear contratos de trabajo por tiempo indefinido para así poder dar apoyo a los emprendedores. Su característica principal se puede decir que, es el contrato de una jornada a tiempo completa que debe de tener presente un periodo de prueba de máximo un año, se puede producir que el empresario puede tomar la decisión de que antes que pase un año puede dar por finalizado el contrato.

En segundo lugar hay que tener medidas que pueda favorecer la flexibilidad interna en torno a las empresas con alternativas de destrucción de empleo. Existen hoy en día procedimientos de distribuir el 5% de la jornada laboral pudiendo efectuar movilidad funcional y geográfica cuando haya razones técnicas y organizativas.

<sup>18</sup> Artículo, Esther Urraca, "La flexiseguridad de la Reforma Laboral" disponible on-line: <http://www.carriondigital.com/periodico/colaboraciones/la-flexiseguridad-de-la-reforma-laboral/>

El tercer lugar, el despido en cuanto a razones económicas, técnicas, organizativas. Va a persistir la disminución en cuanto a su duración sea de tres trimestres consecutivos.

El cuarto lugar los salarios de tramitación. El mantenimiento de los abonos en caso de los despidos nulos o en caso de improcedente, la empresa procede a la de abonar cuando se produzca la readmisión, por lo tanto se puede producir la desaparición del “despido exprés”.

Quinto lugar, los despidos en caso de ausencia de trabajo que se encuentre todavía justificado. Se puede extinguir el contrato del trabajador correspondiéndole una indemnización a 20 días de salario por año de servicio, las ausencias debe ser siempre su superen el 20% de dos meses consecutivos o el 25% durante cuatro años discontinuos, en un periodo de 12 meses se debe de eliminar el 5% de absentismo.

En sexto lugar, los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas (ERE). Eliminación de la autorización administrativa de poder establecer la extinción de los contratos, en las que se establecen nuevos procesos en el que podemos decir que se inicia el periodo de consultas en las que pueden variar en 15 días a 30 días con los representantes de los trabajadores.

## 9. CONCLUSIONES FINALES.

Ha sido interesante haber podido realizar este trabajo en torno a las “*Medidas de Flexibilidad Laboral en la Gestión de la Empresa*” ya que en 2012 se produjo la Reforma Laboral, en la que en la Reforma Laboral podemos encontrar medidas de flexibilidad en las que nos ayudara tanto al empresario como al trabajador a que ambos puedan encontrar soluciones alternativas para así poder hacer frente a la crisis y poder solucionar el despido ya que en estos últimos años pasado se ha producido un mayor despido en nuestro país.

Debemos de buscar nuevos modelos en cuanto a las relaciones laborales en las que se debe de frenar la destrucción de empleo porque en los últimos años se ha producido un aumento de destrucción de empleo, debemos de buscar unas bases que nos lleve a crear empleo, pero un empleo estable y de mayor calidad y que se favorezca la competitividad.

En cuanto a la flexibilidad Interna mi opinión es que nos pueden proporcionar o proporcionar a las empresas mayor flexibilidad, teniendo las empresas la flexibilidad interna pueden llevar a estas a que el despido sea la última opción.

Con la flexibilidad podemos tener unos niveles de competitividad muy bueno porque es necesaria la introducción de agentes económicos que nos debe de ayudar a que podamos garantizar el desarrollo y la supervivencia de las empresas.

Se puede decir que como he comentado en el apartado punto 2.2 “La Clasificación el impacto de la flexibilidad interna en la empresa y sobre el trabajador” es que en cuanto a la empresa con la flexibilidad interna se produce una productividad en aumento, mientras los costes se reduce por lo que le ayudaría a tener una mejor calidad en los bienes y servicios. Para el trabajador se produce un aumento de la empleabilidad ya que se produce una mejoría en sus conocimientos todo esto se basa en la Flexibilidad Funcional.

También en cuanto a la Flexibilidad Salarial sería bueno introducirla ya que permite la atracción de nuevos trabajadores más especializados ya que esto nos ayudara a ser más competitivas a tener personas con mayor cualificación.

En cuanto a la flexibilidad externa lo único que podemos decir que provoca una reducción en cuanto a la indemnización. Esta flexibilidad es fácil de aplicarla pero esta provoca la reducción de los costes laborales, con la flexibilidad externa las empresas recurre a otras empresas como son las ETT para así contratar nuevos trabajadores o empleados.

En cuanto a la flexibilidad y negociación colectiva es que se debe de buscar alternativas para así no se produzca la destrucción de empleo, debemos de mantener el proyecto empresarial con relación equilibrada entre los trabajadores y los empresarios para así estos puedan sostener el empleo y cuya remuneración le sirva para obtener beneficios.

En mi opinión las empresas deben de buscar la incorporación medidas a tiempo parcial para así la empresas puedan tener una mayor productividad y económicas.

La empresas deben de respetar el artículo 82.3 del Estatuto de trabajadores para poder llevar un buen procedimiento del descuelgue para así poder tener a los trabajadores motivados y así evitar también que podamos tener o llevar a cabo el despido. Se debe de tener en cuenta que los empresario tiene que avisar a los representantes de los trabajadores el proceso de descuelgue, como los motivos que se va a llevar a cabo.

En el trabajo he explicado que es fundamental que tengamos unos sistemas de protección social para así tengamos un progreso económico, social y personal, porque debemos de ser productivos y fundamentalmente competitivos.

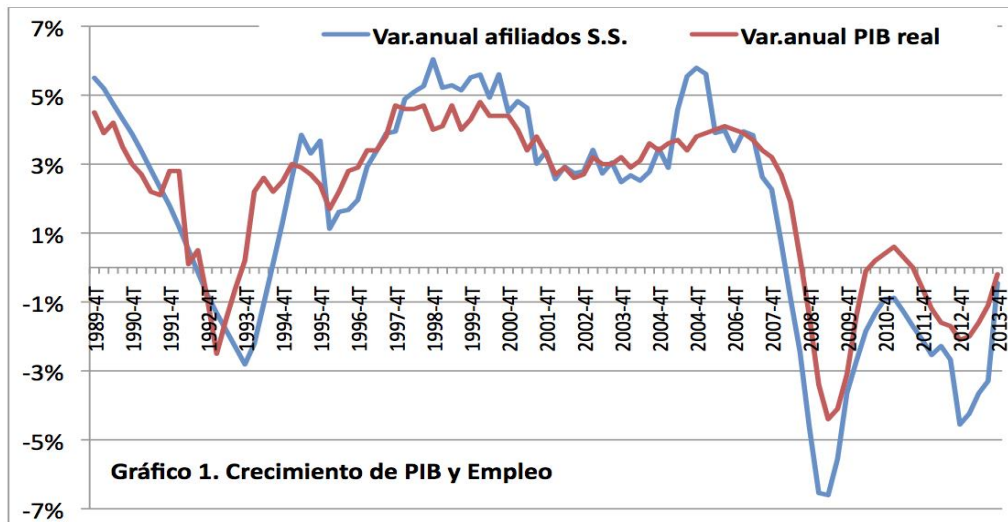
Otras de las cuestiones que debemos de llevar a cabo para solucionar los problemas que estamos sufriendo con la crisis económica y el desempleo, por lo que pienso que la mayoría de las empresas de España tiene grandes conflictos en cuanto al despido por lo que debemos de llevar a nuestras empresas a que presente cuestiones que le lleve a tener competitividad.

Sabemos que no ha sido fácil la reforma laboral, pero esta reforma laboral le está llevando a las empresas a que puedan crear empleo por lo que en el actual año que estamos se ve que ha mejora la creación de empleo aunque si miramos a años atrás se ha sufrido un mayor destrucción de empleo.

A continuación quiero exponer el Grafico 1<sup>19</sup> “*Crecimiento del PIB y Empleo*” que muestra que la creación de empleo está mejorando al igual que nuestra economía, que el Ministerio de Empleo publica mensualmente el número de afiliados a la Seguridad Social y gracias al INE en que trimestralmente nos muestra el crecimiento de nuestra economía.

---

<sup>19</sup> Gráfico, Elaboración de Eduardo Martínez Abascal, “*Economía para todos*” procedido por INE (Instituto Nacional de Empleo, y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, disponible on- line: <http://blog.iese.edu/martinezabascal/2014/03/06/mito-hay-que-crecer-al-2-3-para-crear-empleo-falso/#sthash.zBKvN0WD.9suhFpC.dpbs>



Fuente: Elaboración de Eduardo Martínez Abascal.

Si observamos el gráfico desde que comenzó la crisis económica nuestra economía ha ido cayendo al igual que el empleo debido a esa destrucción de empleo. Por lo que debemos de saber que si nuestra economía aumenta nuestro empleo va a aumentar en igual medida es decir si nuestra economía sube, vamos a decir un 0.5% pues nuestro empleo lo hará en igual medida.

En definitiva quiero decir con este gráfico que si mejoramos nuestra economía vamos a poder mejorar la creación de empleo.

España debe de afrontar al desempleo Juvenil ya que es una de las causas que más debe de preocupar, ya que en edades de 18 a 25 años la población Juvenil está desempleada, en la que debemos de buscar soluciones para así evitar el desempleo Juvenil.

En la actualidad sabemos que ya el gobierno está tomando propuesta para que el desempleo juvenil no sea un problema, la solución es que se debe de establecer un Fondo de Desempleo Juvenil en el que se debe de tener la presencia del gobierno y de las empresas, debemos de lograr que no se lleve a cabo en abandono la mayoría de los jóvenes el estudio. Por lo que se debe de tener nuevos proyectos para así solucionar este problema.

Hay que tener presente el concepto de Flexiseguridad ya que esta nos ayuda a que los trabajadores se puedan adaptar a la vida laboral, y tengan relación en cuanto a su familia.

La flexibilidad ayuda a al empresario a tener una regulación que le puedan asegurar los niveles en cuanto a una flexibilidad de mercado abierto y más competitivo y la seguridad ayuda a los trabajadores a tener una seguridad en el empleo y en la prestación social.

Finalmente y quiero concluir es que en España no se está llevando a cabo mucho las medidas de flexibilidad laboral, por lo España todavía se encuentra entre las últimas en

la creación de empleo en cuanto a los otros países de Europa. España presenta una mayor tasa de paro es decir un mayor de personas desempleadas, debemos de solucionarlo con muy buenas medidas de flexibilidad laboral, para así, nuestros trabajadores como llevo diciendo se encuentre motivados y nos lleve a que seamos productivos y competitivos. Con la flexibilidad laboral nos aporta a que nuestros trabajadores puedan dedicarse a su tiempo libre, a su dedicación con los hijos, etc., por lo que esto llevaría a nuestros trabajadores a estar más motivados. Se debe de llevar en cuanto a la flexibilidad interna unas buenas medidas en cuanto a la modificación sustancial, modificación funcional y geográfica.

## 10. ABSTRACT (Español).

En primer lugar, voy a definir el concepto de La flexibilidad laboral es un mecanismo que puede ayudar a adoptar y mejorar los niveles de competitividad. La flexibilidad es necesaria para los agentes económicos, y sirve para garantizar el desarrollo y supervivencia. El factor más importante es el factor de trabajo.

Dos tipos de flexibilidad Interna y externa:

La flexibilidad interna: proceso de ajustes que se pueden llevar a cabo a través de diferentes procesos:

- Flexibilidad funcional, las habilidades y capacidades de los trabajadores se ajustan a los niveles requeridos para desempeñar las actividades demandadas por las empresas.
- Flexibilidad salarial y financiera. Facilita el coste del factor de trabajo.
- Flexibilidad de lugar de trabajo. Modifica la ubicación física del trabajador pueden ser:  
Movilidad geográfica.
- Flexibilidad numérica. Adaptar la cantidad de empleo a la producción demandada.

La flexibilidad Externa: la flexibilidad externa es aquella que la empresa la utiliza como la capacidad que tiene de contratar o despedir y de organizar su proceso productivo.

En segundo lugar, En la negociación colectiva, la flexibilidad interna para que puedan ser mejorada debe de existir el dialogo entre empresario y trabajador. La negociación colectiva regula los procedimientos y las causas para que puedan llevarse a cabo la movilidad funcional. Debemos de llevar una buena flexibilidad en cuanto a la jornada, movilidad funcional, y movilidad geográfica para así las empresas puedan tener una organización de trabajo.

La Reforma Laboral 2012, hizo que aparecieran nuevos mecanismos de descuelgue en los convenios colectivos.

En tercer lugar, en cuanto a la reforma del contrato de a tiempo parcial, régimen laboral y protección social, es que la protección social deriva de los contratos a tiempo parciales. En tiempo de crisis debemos de proteger a nuestros trabajadores en cuanto a sus contingencias que inciden en el empleo.

Sin embargo, en la actualidad las empresas están sufriendo por causas de la crisis económica, la destrucción de empleo y el desempleo. Ahora, las empresas españolas deben de buscar un buen régimen laboral para así, tener un crecimiento, y poder recuperar la creación puestos de trabajo.

La crisis económica es un gran problema para las empresas españolas, por lo que la crisis ha producido cambios en cuanto a las modificaciones sustanciales, el aumento de demanda de empleo y el recorte de puestos de trabajo.

Además, otro problema de la sociedad española, es el desempleo juvenil, porque los jóvenes comprendidos entre 18 a 30 años se encuentran desempleados. Nuestros Jóvenes al no encontrar empleo se va a otros países en busca de su primer empleo, en España debemos de evitar esto. Por lo que debemos de crear una regulación moderna en el mercado laboral, desarrollar un nivel empresarial de formación empresarial.

En cuarto lugar, la descentralización productiva viene producida por el aumento de la multiplicación de las Pymes. La descentralización productiva viene acompañada de la globalización, de la alta tecnología, alta especialización, etc.

Finalmente, la flexiseguridad es un concepto nuevo hoy en día, muchos trabajadores buscan adaptarse a la vida laboral. La flexibilidad asegura a los empresarios de los niveles razonables de la flexibilidad de un marco cada vez más abierto y más competitivo. Y la seguridad, sirve para dar seguridad a los trabajadores en que tengan iguales niveles de seguridad en el empleo y en la protección social.

En mi opinión, las empresas deben de buscar unas buenas medidas de flexibilidad laboral, tanto internas como externas, aunque es mejor tomar unas medidas de flexibilidad interna para que así le ayude a ser más productivas y más competitivas y tener a los trabajadores motivados.

## 11. ABSTRACT (English).

### “LABOR FLESIBILITY MEASURES IN THE MANAGEMENT COMPANY”

First, I am going to define the concept of the labor flexibility it is a mechanism that can help to adopt and improve the levels of competitiveness. The flexibility belongs necessary for the economic agents, and serves to guarantee the development and survival. The most important factor is the factor of work.

Two types of internal and external flexibility.

**Internal flexibility:** adjustment process that can be carried out through different processes:

- Functional flexibility, skills and abilities of workers meet the levels required to perform the activities required by companies
- Wage and financial flexibility. Facilitates labor cost factor.
- Flexible workplace. Changes the physical location of the worker can be:  
Geographical mobility.
- Numerical Flexibility. To adapt the quantity of employment to the demanded production.

**External flexibility:** external flexibility is that the company uses it as the ability to hire and fire and to organize their production process.

Secondly, in the collective bargaining. The interna flexibility hospitalizes in order that tey coul be improved debit of the dialong exists between businessman and worker. The collective bargaining regulates the procedures and the reasons in order that the funtional mobility coul be carried out. We must take a good flexibility as for the day, funtional mobility, and geographical mobility for this way the companies coul have an organization of work.

The Labor Reform 2012, it did that new mechanisms were appearing of unhook in the collective agreements.

Thirdly, as for the reform of the contract of part- time, labor regime and social protection, it is that the social protection derives from the contracts in time partial. In time of crisis we must protect our workers as for his contingencies that affect in the employment.

However, today companies are suffering from causes of the economic crisis, job losses and unemployment. Now, the Spanish companies should seek a good working system in order to, have growth, and to recover creating jobs.

The economic crisis is a great problema for the Spanish companies, for what the crisis has produced changes as for the substantial modifications, the increase of demand of employment and the cut of working places.

Also, another problem of Spanish society, youth unemployment is because young people aged 18 to 30 are unemployed. Our young people are not finding jobs going to other countries in search of their first job in Spain should avoid this. So we must create a modern regulation in the labor market, develop an enterprise level business training.

In fourth place, the productive decentralization comes produced by the increase of the multiplication of the Pymes. The productive decentralization comes accompanied from the globalization, from the high technology, high especialization, etc.

Finally, flexicurity is a new concepto today, many workers seek to adapt to working life. Flexibility ensures employers of reasonable levels of flexibility in an increasingly open and more competitive environment. And security serves to reassure workers that have equal levels of job security and social protection.

In my opinion, companies should look for good measures of labor flexibility, internal and external, although it is best to take internal measures and flexibility to help you be more productive and more competitive and keep workers motivated.

## 12. BIBLIOGRAFIA.

Alber Recio “*Flexibilidad Laboral y Desempleo en España (Reflexiones al filo de la Reforma Laboral)*”. (1994)

Alberto Diez Esteban (2012) “*Flexibilidad Interna y Reforma Laboral*” disponible on-line: <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/201203-952354641612.html>.

Alejando Aradas “*El procedimiento de descuelgue*” publicado en Mayo de 2013 disponible on-line: <http://www.cuestioneslaborales.es/el-procedimiento-de-descuelgue/>.

ARTICULO “Flexiseguridad, el concepto de moda para crear empleo” (2012) disponible on-line: <http://www.euroxpress.es/index.php/noticias/2012/2/18/flexiseguridad-el-concepto-de-moda-para-crear-empleo-en-europa/>.

ARTICULO ABC (17 de Junio de 214) Mencho Veloso “*Las Ley Concursal facilitara la venta de empresas en concurso antes de su liquidación*”.

ARTICULO ABC (22 de abril de 2013) Juergen B. Donges “*El drama del desempleo Juvenil*”. Disponible on- line: <http://www.abc.es/economia/20130422/abci-desempleo-juvenil-suplemento-empresa-201304220944.html>.

ARTICULO autor anónimo “*Como Afrontar la crisis económica*” (2008), disponible on- line: <http://empresa.euroresidentes.com/2008/06/cmo-afrontar-una-criisis-economica.html>.

ARTICULO LAS CUESTIONES LABORALES (mayo de 2013) “El procedimiento de Descuelgue” disponible on- line: <http://www.cuestioneslaborales.es/el-procedimiento-de-descuelgue/>

Articulo periódico ABC (4 de abril de 2014) aparatado Economía “*La crisis económica cambia la relación entre empresa y trabajador*”.

Articulo Xavier Ferrés Marsiñach “Principales obligaciones laborales en la subcontratación de obras y servicio” disponible on-line: <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200806-47569812589746.html>.

ASOCIACION CANTABRA DE EMPRESARIOS DE LA MADERA Y DEL COMERCIO DEL MUEBLE (FEBRERO 2012) “*Reforma Laboral, Flexibilidad Interna, Modificación de las Condiciones de Trabajo, Suspensión del Contrato de Trabajo y Reducción de la Jornada*”. BOE 11 de febrero de 2012 Real Decreto- Ley 3/2011 del 10 de febrero, entrada en vigor 12 de febrero de 2012.

Aurelio Jiménez (agosto 2013) “*El Verdadero problema del Mercado Laboral español*”. Disponible on-line: <http://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/el-verdadero-problema-del-mercado-laboral-espanol>.

Blog Eduardo Navarro (2012) “*La Reforma Laboral y su impacto en las empresas*” disponible On-line: <http://www.expansion.com/blogs/gestionandoconoptimismo/2012/05/27/la-reforma-laboral-y-su-impacto-en-las.html>

BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO (2013) Real Decreto- Ley de 20 de diciembre “*Medidas para favorecer la Contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*”.

CIRCULAR PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA Febrero 2014 Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) “*Contenido de Flexibilidad Interna En los Convenios Colectivos*” pp. 22-29. Disponible on-line: <http://www.cen7dias.es/BOLETINES/432/circular.pdf>

Crecimiento y Empleo en España (abril 2014) “*gráfico Tasa de Desempleo Juvenil y abandono escolar*”. Disponible on-line: <http://circulodeempresarios.org/es/publicaciones/otras-publicaciones/crecimiento-y-empleo-en-espana>.

CUADERNO DE INFORMACION SINDICAL (2013). “*El Sistema de Protección Social en España*” CCOO disponible on-line: [http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub110903\\_Nueva\\_etapa\\_n\\_39.\\_El\\_sistema\\_de\\_proteccion\\_social\\_en\\_Espana.pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub110903_Nueva_etapa_n_39._El_sistema_de_proteccion_social_en_Espana.pdf). pp. 7-9. 24-25

David Gutiérrez (2013) “*Mecanismo de Flexibilidad Interna: Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo*” disponible on-line: FACULTAD CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES (UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID) Profesora Laura Pérez Ortiz POLITICAS LABORAL ESPAÑOLA “*TEMA 11 La Flexiseguridad*” (2011) disponible on-line: [http://www.uam.es/personal\\_pdi/economicas/laurap/POL11/T11-Flexibilidad.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/laurap/POL11/T11-Flexibilidad.pdf).

FACULTAD DE INGENIERIA ECONOMIA Y CIENCIAS SOCIALES (UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA) Joel Rudy Núñez Mucha, “*Flexiseguridad, una alternativa para el Mercado de Trabajo*” disponible on Line: <http://www.slideshare.net/jrnm1402/trabajo-recursos-24111536>

FORUM DE RELACIONES LABORALES Joan Manuel Tapia. 30 Noviembre ESA/DE Facultad de Derecho. Disponible on-line [http://itemsweb.esade.edu/research/fororl/seminario/flexibilidad/NOVIEMBRE\\_Joan\\_Manuel\\_Tapia.pdf](http://itemsweb.esade.edu/research/fororl/seminario/flexibilidad/NOVIEMBRE_Joan_Manuel_Tapia.pdf).

<http://www.eljurista.eu/2013/09/08/mecanismos-de-flexibilidad-interna-iv-modificaciones-sustanciales-de-las-condiciones-de-trabajo/>

INSTITUCIONES DE FLEXIBILIDAD INTERNA EN LA NEGOCIACION COLECTIVA (2012) Informes y estudios Generales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. S. M. Ruesga Benito, Valdés dal Re, J. da Silva Bichara, J.M. Lasierra Esteban, L. Pérez Ortiz, M. Pérez Trujillo.

Jose M.Peiró Universidad de Valencia e IVIE “*La Flexibilidad Laboral en un Entorno de Crisis Económica*” 2011 disponible on-line: [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=3754](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3754).

LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. BOE. Número 75 de 29 de marzo de 1995, última modificación el 1 de marzo de 2014.

Larrume Serrano Ferran (2014) “*Como puede el Empresario adoptar una modificación Sustancial de las condiciones de trabajo y que opciones tiene el trabajador ante la misma*” disponible on-line: <http://lsfabogados.es/2014/03/modificacion-condiciones-de-trabajo-y-que-opciones-tiene-el-trabajador-ante-la-misma/>.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “*Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*” disponible on-line: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/descargas/GuiaNegociacionColectiva\\_2014\\_CCNCC.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/GuiaNegociacionColectiva_2014_CCNCC.pdf).

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “*Estrategias de Emprendimiento y empleo Joven 2013/2016*” disponible on-line: [http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ\\_Documento.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ_Documento.pdf).

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD Y SOCIAL “*Informe de Evolución del Impacto de la Reforma Laboral*” disponible on-line: [http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto\\_reforma\\_laboral/Informe\\_de\\_evaluacion\\_del\\_impacto\\_de\\_la\\_reforma\\_laboral.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf).

PROTECCION SOCIAL DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y PROTECCION POR DESEMPLEO (2013) Real Decreto- Ley 11/2013 del 2 de agosto entrada en vigor el 4 de agosto de 2013.

Rafael Bernardo (2013) “*El Gobierno Flexibiliza más el Contrato Parcial*” disponible on-line: [http://www.cadenaser.com/economia/articulo/gobierno-flexibiliza-contrato-tiempo-parcial/csrgsrpor/20131220csrgsreco\\_6/Tes](http://www.cadenaser.com/economia/articulo/gobierno-flexibiliza-contrato-tiempo-parcial/csrgsrpor/20131220csrgsreco_6/Tes).

Rafael Galán 2012 “*El abaratamiento de los despidos y las bonificaciones a la Contratación de Jóvenes, lo más relevante para las Pymes*”. Disponible On-line: <http://www.emprendedores.es/gestion/reforma-laboral2/reforma-laboral-1>.

Rafael Giménez-Arnau (2012) “*Flexibilidad Interna y Externa*” disponible on-line: <http://www.expansion.com/2012/02/10/opinion/tribunas/1328909163.html>.

Rafael Gonzalez Gordillo profesor Universidad Pablo de Olavide (SEVILLA)  
“Descentralización productiva en Andalucía. Disponible On-Line:  
[http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33\\_1116\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1116_3.pdf).

UNIVERSIDAD DE CORDOBA departamento de derecho “*Las Implicaciones laborales de la Descentralización Productiva*” lección 2 disponible on- line:  
<http://www.uco.es/organiza/departamentos/Derecho.TrabajoEconomia.Aplicada/DTSS/?q=node/143>.

## AGRADECIMIENTOS

*Como me han enseñado mi familia en la vida hay que ser agradecido por eso empiezo mi agradecimiento que va primero hacia mi familia y en especial a mis padres, por todo el apoyo que me han dado estos cuatro años de estudio en la universidad de Jaén, por que sin el apoyo de la familia no hubiera superado todas las metas propuestas, porque también debía de haber alguien que me dijera de tirar para adelante, por lo que han sido ellos los primeros en darme el apoyo. En segundo lugar dar las gracias a todos los profesores de la universidad de Jaén por todo lo que nos han enseñado estos 4 años, por tener el esfuerzo y tener paciencia con nosotros, voy a nombrar a todos los profesores que me han dado clase empezando por:*

*Administración de empresas: M<sup>a</sup> del Mar Velasco.*

*Introducción a la Economía: Enrique Bernal.*

*Introducción a la Contabilidad y contabilidad financiera 2: Juan Luis Lillo.*

*Matemáticas 1 y 2: Joaquín Jódar.*

*Historia Económica: Juan Manuel Mates.*

*Microeconomía: José García Roa.*

*Macroeconomía: Mariano Castro.*

*Introducción a las Finanzas: Antonio Partal y Pilar Gómez.*

*Fundamentos de Marketing y dirección de marketing: Manoli de la Vega*

*Estadística 1 y 2: M<sup>a</sup> Dolores Estudillo.*

*Introducción del Derecho: Inmaculada.*

*Contabilidad Financiera 1: Antonio Moreno.*

*Contabilidad financiera 3: Justino Gallego.*

*Gestión de recursos Humanos y dirección en empresas familiares: José miguel Antequera.*

*Sistema financiero español: M<sup>o</sup> José Vargas-Machuca.*

*Contabilidad de gestión 1: Paqui Castilla Polo.*

*Estados financieros: Jesús Caruana.*

*Economía del sector público: Rosa*

*Economía mundial y española: Juan Ramón Lanzas y Marta Muñoz.*

*Finanzas corporativas 1 y 2 y análisis y valoración en operaciones bancarias: Fernando Bonilla.*

*Auditoría de cuentas: Pablo Arenas.*

*Gestión jurídico- laboral de la empresa: Susana de la Casa.*

*Régimen fiscal de la empresa: Carlos Sánchez.*

*Sistemas Informáticos aplicados al análisis financiero: Carlos Porcel.*

*Marketing financiero técnico y ventas. Emilio de la casa.*

*Creación de empresas: Lucas Cañas.*

*También quiero dar las gracias a mi coordinador Manuel Aranda por lo bien que se ha portado conmigo como coordinador- Tutor de Erasmus. Dar las gracias también a todos mis profesores de Italia de la Universidad de Lumsa (ROMA) a Marco Fabio Pulsoni (Controllo di gestione e bilancio di impresa), Claudio Giannotti (Finanzas aziendale), Salvatore Forte (Laboratorio di matemáticas finanziaria), Roberto Baragona (Ricerche di mercato) e Raffaele Fiume (Ragionaria Generale y applicata).*

*Dar las gracias a la Asesoría Morallon de Jaen por dejarme hacer las prácticas de empresas y por ayudarme a aprender y a tomar los primeros toma de contacto con el mundo laboral y poder aprender los conocimientos estudiados en esta carrera y a mi coordinadora de prácticas de empresa, Concepción Martínez por sus consejos y trato que ha llevado conmigo.*

*Por ultimo quiero terminar dando las gracias a mi coordinador de este Trabajo Fin de Grado a Manuel García por lo bien tratado y darme consejos y técnicas de que este trabajo pudiera salir bien. Por lo que espero no dejarme a nadie.*

*MUCHAS GRACIAS A TODOS.*





*Universidad de Jaén*

**Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas**

*Autor: Pedro Manuel García Luja.*

*Coordinador. Manuel García Jiménez.*

*Grado Finanzas y Contabilidad.*

*Trabajo Fin de Grado.*

*Curso 2013/2014.*

*Fecha: Junio 2014*