



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

FLEXISEGURIDAD: MANTENER LOS PUESTOS DE TRABAJO, MODIFICANDO CONDICIONES DE TRABAJO.

Autora

Jennifer del Pino García Suárez

Fecha de presentación

31 de julio de 2017

Tutor

Juan de Dios Fernández Lupiáñez

RESUMEN

Flexiseguridad, mantener los puestos de trabajo, modificando condiciones de trabajo. Se analizará la Flexiseguridad tanto en el marco legal español como en el europeo. En este punto, se observarán las ventajas y desventajas que ha tenido la reforma laboral en la flexiseguridad del trabajo. Por otro lado, se detallarán los aspectos de la flexiseguridad regulada en la **Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral** y se analizarán las medidas para favorecer la **flexibilidad interna** del puesto del trabajo en las empresas. Dentro de esto visualizaremos la conservación del trabajo después de las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo. Todo este análisis está fundamentado mediante la regularización vigente. Por último, se presenta un estudio estadístico de la flexiseguridad en los puestos de trabajo y se presenta un informe de evaluación del impacto de la reforma laboral.

PALABRA CLAVES: Flexiseguridad, Reforma, Empleo, Desempleo, Mercado laboral.

ABSTRACT

Flexiseguridad, to support the working places, modifying conditions of work. The Flexiseguridad will be analyzed both in the legal Spanish frame and in the European. In this point, will be observed the advantages and disadvantages that the labor reform has had in the flexiseguridad of the work. On the other hand, there will be detailed the aspects of the flexiseguridad regulated in the Law 3/2012, of July 6, of urgent measures for the reform of the labor market and they will analyze the measures to favor the internal flexibility of the position of the work in the companies. Inside this we will visualize the conservation of the work after the substantial modifications in the conditions of work. All this analysis is based by means of the in force regularization. Finally, one presents a statistical study of the flexiseguridad in the working places and one presents a report of evaluation of the impact of the labor reform.

KEY WORDS: Flexiseguridad, Reform, Employment, Unemployment, labor Market.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

DESCRIPCIÓN	1
OBJETIVOS	1
• General	
• Específicos	
METODOLOGÍA	1

CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

1.1. MARCO CONCEPTUAL	
1.1.1. Concepto de La Flexiseguridad	3
1.2. MARCO LEGAL	
1.2.1. Normativa española de empleo	4
1.2.1.1. La reforma laboral Española en el mercado de trabajo: Ley 3/2012 en el marco de la Flexiseguridad	
1.2.2. Normativa europea de empleo	8
1.2.2.1. Otros modelos europeos en el mercado de trabajo:	
1.2.2.1.1. <i>Dinamarca</i>	
1.2.2.1.2. <i>Holanda</i>	
1.2.3. Políticas Activas de Empleo	14

CAPÍTULO II. ASPECTOS DE LA FLEXISEGURIDAD

2.1. DESCUELGUE SALARIAL	
2.2. REGULADA POR LA LEY 3/2012. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS.	
2.2.1. Clasificación profesional	23
2.2.2. Tiempo de trabajo	24

2.2.3. Movilidad funcional.....	24
2.2.4. Movilidad geográfica	25
2.2.5. Modificación sustancial de condiciones de trabajo	25
2.2.6. ERES de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor	26
2.2.7. Negociación colectiva	27
2.2.8. Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada.....	27
2.3. REGULADA POR LA LEY 3/2012. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL	
2.3.1. Suspensión temporal de la conversión automática de contratos temporales en fijos.....	28
2.3.2. Extinción del contrato de trabajo	28

3. CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LA FLEXISEGURIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

3.1. INFORME DE LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

3.1.1. Evolución del mercado de trabajo	31
3.1.2. Impacto de la reforma laboral sobre la población activa	32
3.1.2.1. Evolución de los principales indicadores en el período 2010 - 2016	
3.1.2.2. Tasa de empleo y desempleo	
3.1.2.3. Tasa de desempleo de larga duración	
3.1.2.4. Empleos temporales e indefinidos como porcentajes	
3.1.2.5. Persona empleada a tiempo completo y parcial	
3.1.3. Impacto de la reforma laboral sobre la población joven y mujeres.....	41

3.1.3.1. Tasa de empleo y desempleo en jóvenes	
3.1.3.2. Tasa de empleo y desempleo en mujeres	
3.1.4. Salario Mínimo Interprofesional.....	43
3.1.5. Ausencia de la reforma laboral sobre la población.....	44

CAPÍTULO IV. CASO PRÁCTICO

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ABREVIATURAS

Art.: Artículo.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CE: Constitución Española de 1978.

ET: RDL 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

INE: Instituto Nacional de Estadísticas

PIB: Producto Interior Bruto.

RD: Real Decreto.

RDL: Real Decreto – Ley.

PAPE: Plan Anual de Política de Empleo.

Seg. Soc.: Seguridad Social.

UE: Unión Europea.

INTRODUCCIÓN

DESCRIPCIÓN

“La **Flexiseguridad**: Mantener los puestos de trabajo, modificando las condiciones de trabajo”, está relacionado con la reforma laboral y las condiciones de trabajo que se encuentran en la actualidad en nuestra sociedad. El fin del proyecto es abordar los diferentes puntos sobre este tema.

OBJETIVOS

General

Lograr un mercado laboral más flexible que garantice la conservación del empleo, mediante la modificación de las condiciones de trabajo sin perjudicar la conciliación familiar, laboral y personal.

Específicos

- Examinar la reforma laboral española en el mercado de trabajo en los aspectos de la **Flexiseguridad**.
- Examinar la política activa de empleo que se desarrolla en España.
- Analizar cómo mantener los puestos de trabajo.

METODOLOGÍA

El desarrollo del estudio ha conllevado la utilización de un enfoque cuantitativo para analizar las medidas que se regulan en la **Ley 3/2012, 6 julio**, sobre los puestos de trabajo.

El objetivo del estudio de investigación ha sido la realización de un diagnóstico del grado de impacto de la reforma laboral en la población activa y sobre los puestos de trabajo que desempeñen, mediante la metodología cuantitativa. Se ha aplicado esta técnica dada su capacidad para aportar información cuantitativa con respecto a las

cuestiones objeto del estudio en relación a los indicadores que inciden directamente en la información, de modo que se puede medir el grado de impacto de la reforma laboral en la población.

La investigación documental para recoger información se ha realizado a través de fuentes secundarias para identificar los indicadores en materia del mercado laboral. Estos indicadores se convierten en el instrumento de trabajo para simplificar la realidad del problema y se transforman en valores absolutos o porcentajes para interpretarlos y poder poner una solución. Otro punto a destacar, el estudio experimental y analítico se basa en la recopilación de la información cuantitativa mediante análisis estadístico, a través de la aplicación de base de datos que nos proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE), para esta memoria. Una vez recogida la muestra escogida por el INE, como relación de tasa de empleo y desempleo tanto en Canarias como en España en la población activa, de 16 a 67 años, y otros indicadores analizados, determinaremos la conclusión del estudio.

Todo análisis cuantitativo debe ser contrastado con los contenidos y normativa para proponer propuestas de mejora y ofrecer estrategias necesarias para conseguir los objetivos.

CAPÍTULO I. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

1.1. MARCO CONCEPTUAL

1.1.1. Concepto de La Flexiseguridad

Se puede precisar, “como una estrategia integrada que nace para optimizar al mismo tiempo la flexibilidad del mercado laboral, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales”¹, además de mejorar la seguridad.

- **Flexibilidad:** Del latín *flexibilitas*, -atis.
 - Permitir adaptarse a la evolución de la vida.
 - Establecer una organización laboral en función de las necesidades, en cuanto al volumen de trabajo y capacidad del personal.
 - Proporcionar la conciliación familiar, laboral y personal.
- **Seguridad:** Del latín *securitas*, atis.
 - Una individualización, es decir, en función de las capacidades personales y profesionales que permita evolucionar en su profesión y localizar un nuevo empleo.
 - Prever indemnizaciones de desempleo.
 - Aumentar la formación de los trabajadores, que estén poco cualificados y de edad avanzada.

Otra característica que está relacionada con la **flexiseguridad** es la conciliación familiar, laboral y personal. La idea de la conciliación debe determinar un concepto amplio; está formada por un conjunto de permisos, derechos de reducción de jornada y excedencias que establece su alcance con las alternativas que se le dan al trabajador para prestar sus servicios un menor número de horas. El nuevo concepto y más adecuado se centra en la ordenación del tiempo de trabajo, o en menor grado, en la

¹ “Flexiguridad” publicado por Wolters Kluwer, “al mismo tiempo la flexibilidad del mercado laboral, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, por una parte, y la seguridad del empleo y de los ingresos, por otra.”, página web disponible en

http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Laboral.aspx?params=H4slAAAAAAAAEAEsuyLTNzA0oMIY1TgTTaskFKXARp9Li5MQi7dQ8bZ_EpPyixBwA_MSrhS8AAAA=WKE:

organización de trabajo y condiciones para que alcancen los trabajadores una conciliación de la vida profesional con la familiar.

La técnica de análisis de los convenios en base a las reformas que ha provocado la **Ley 3/2012, 6 julio**. En el ámbito de la conciliación, ha de valorarse como plenamente negativa en el avance de los derechos de conciliación. Esto se ve reflejado en los siguientes artículos: **37.4, 5 y 6 art. 34.8. y 38.3 Estatuto de los Trabajadores**.

La reforma 2012 ha inducido a una consolidación en la dirección empresarial que sin duda va a tener un efecto directo en la estabilidad de los empleados que tienen responsabilidades familiares en la organización empresarial ante la proporción de los cambios suscitados en las condiciones de la prestación laboral. Pero también se trata de establecer los derechos de conciliación, que lo hace de una forma clara y directa a través de los preceptos legales. En este sentido, en la reforma de los **art. 83 y 84 ET** se regula dicho contenido material en los convenios sectoriales. La negociación de las medidas para beneficiar la conciliación en la vida laboral, familiar y personal, en el entorno de la empresa, tendrá prioridad aplicativa en proporción del convenio sectorial, ya sea estatal o autonómico. Después tenemos las medidas de conciliación que son los derechos de reducción de jornada, permisos o licencias retribuidas o no y las excedencias, así como las suspensiones de contrato relacionadas con los cuidados de hijos. Por otra parte, en las últimas modificaciones de la reforma han preferido proporcionar la adaptación del régimen temporal, la ventaja de la empresa y organización productiva. El interés de la conciliación ha quedado completamente al margen de su reglamentación, sin tener en cuenta dicho propósito dentro de las modificaciones implementadas sobre el tiempo de trabajo².

1.2. MARCO LEGAL

1.2.1. Normativa española de empleo

A causa de la dificultosa situación que cruzaba el mercado laboral en España, el Gobierno formalizó una nueva reforma laboral. Esta contenía actuaciones para los colectivos afectados por el desempleo con objeto de aumentar la estabilidad del

² Informe 2013. (2013:42-50) Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva.

empleo y alcanzar una mayor eficacia en las relaciones laborales. La normativa fue sancionada en la **Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral.**

En el 2013, se profundizó en los objetivos que se aprobaron en diversas normativas para la contratación estable, la mejora de la empleabilidad, el crecimiento y la competitividad. Las propuestas de apoyo al fomento del empleo destinadas a beneficiar el desarrollo empresarial y la iniciativa emprendedora se recogieron en la **Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo de crecimiento y de la creación de empleo.** Además, esta normativa adoptó medidas de carácter de urgencia.

Posteriormente, en el 2014, el Gobierno continuó favoreciendo la estabilidad y el progreso del empleo mediante la aprobación del **Real Decreto- Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento de empleo y la contratación indefinida.**

1.2.1.1. La reforma laboral española en el mercado de trabajo: Ley 3/2012 en el marco de la Flexiseguridad

En el 2011 la situación del mercado de trabajo era frágil estructuralmente derivada del diseño inadecuado: excesiva dureza en la regulación de las condiciones internas de trabajo, segmentación muy cargada entre las condiciones laborales de los trabajadores indefinidos y los temporales, una negociación colectiva inapropiada y con falta de capacidad de resistencia, un incorrecto nivel de formación de los empleados.

Esto originó un problema, ya que había dificultades de crecimiento de la economía, pues el mercado enfrentaba a una excesiva alteración en el ciclo.

La Reforma Laboral aprobada en el 2012 cumple esa función con una modificación amplia, profunda, equilibrada y agilizadora que admite un cambio de enfoque en la política de empleo y que procura construir un nuevo modelo de relaciones laborales que tranquilizará la destrucción de empleo, sentará las bases para la creación de empleo estable y de calidad, y favorecerá la competitividad.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Favorecer la **flexibilidad interna** al problema de la destrucción de empleo.
2. Actualizar la negociación colectiva para aplicar a las necesidades de las empresas y trabajadores y promover el diálogo en el seno de la empresa.
3. Optimizar la empleabilidad de los empleados a través de la formación y la eficacia de la intermediación laboral
4. Promover la creación de empleo estable y de calidad y disminuir la dualidad laboral.
5. Oponerse al absentismo laboral injustificado.
6. Fortalecer los mecanismos de control y prevención del fraude, de protección de los derechos de los trabajadores y de lucha contra la competitividad desleal a las empresas³.

La estrategia de la reforma se fundamenta en facilitar la entrada del mundo laboral a través de la contratación de indefinidos y garantizar la estabilidad del empleo, y extiende la posibilidad de acudir a los mecanismos de **flexibilidad interna** que faciliten la adaptación de las estructuras productivas a las cambiantes circunstancias. Esto contiene una mayor independencia para que el diálogo social se aproxime a la empresa para forjar una negociación más dinámica.

La reforma procura proporcionar la adaptación de trabajadores y empresas a la situación económica.

Tras los cambios producidos en la reforma laboral se introdujeron dos cambios principales. Primeramente, se dio prioridad a los acuerdos de negociación colectiva en los sectores, se hizo más fácil que las empresas puedan no aplicar el convenio colectivo que las cubre y pone en práctica medidas de **flexibilidad interna** como destrucción de empleo. Por otro lado, la protección del empleo se modificó de nuevo de forma más específica.

³ Ministerio de Empleo y Seg. Soc. (2013:8) Informe de evaluación del Impacto de la Reforma Laboral, página web disponible en http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/

En el 2013, el Gobierno publicó el primer informe de evaluación de la reforma laboral y unos meses después la OCDE publicó su propio informe. Los resultados apuntan a que la reforma podría haber contribuido a un aumento en la proporción de empleos permanentes en las nuevas contrataciones, a la vez que aporta evidencia de que los incentivos a las medidas de **flexibilidad interna** dentro de las empresas han ayudado a proteger los puestos de los empleados con contratos temporales. Los efectos de la reforma en el mundo laboral suelen ocasionarse progresivamente y el resultado de este tipo de reforma suele declararse solo de manera plena en periodo de crecimiento. La reforma laboral contenía numerosas medidas y modificaciones importantes y varias instituciones laborales. No obstante, el informe se concentrará en los efectos en los cambios de la contratación y despido que pueden haber tenido en estas dos decisiones empresariales y que son los siguientes:

1) Cambios de contratación

- a. Se introduce una nueva modalidad contractual, el Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, para empresas de menos de 50 trabajadores y con un periodo de prueba de 1 año.
- b. Prohibición de enlazar contratos temporales más de 24 meses y un incremento en el coste del despido de dichos contratos de hasta 12 días (a partir de 2015).
- c. Protección del trabajo a tiempo parcial y regulación del teletrabajo, reconociendo la realización de horas extraordinarias de una forma más flexible en los contratos a tiempo parcial, e incluyendo las mismas en la base de cotización por contingencias comunes.

2) Cambios de despido

- a. Generalización de la indemnización de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades en las indemnizaciones por despido improcedente.
- b. Supresión del despido exprés por el cual la empresa podía despedir sin necesidad de juicio siempre que depositara en el juzgado el importe de indemnización por despido improcedente

y el trabajador aceptara dicha indemnización en el plazo de 48 horas.

- c. Supresión del pago de salarios de tramitación mientras el despido está siendo considerado judicialmente.
- d. Modificación de los subsidios al despido para que queden solo para los despidos clasificados como procedentes en empresas de menos de 25 trabajadores.
- e. Incorporación de nuevos criterios de valoración de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas del despido, de cara a hacerlas objetivas.
- f. Desaparición de la autorización administrativa en los despidos colectivos.
- g. Refuerzo de elementos sociales en los despidos colectivos, que tendrá que ser negociado en el CoCo.
- h. Nulidad del despido por errores de forma en los despidos colectivos.
- i. Disminuir la brecha en los costes de despidos entre contrato indefinido y temporal.⁴

Lo que demuestra este informe no es una evaluación general del impacto de la reforma laboral sobre el mercado de trabajo en general sino sobre dos principales magnitudes: las transiciones desde el desempleo al empleo o tasas de contratación y las transiciones desde el empleo al desempleo o tasas de despido. Pese a estas medidas, aparenta no haber tenido efecto sobre los empleados con contrato indefinido.

1.2.2. Normativa europea de empleo

En el ámbito de las instituciones europeas, la **flexiseguridad** se utiliza para habilitar una estrategia política para la gestión del empleo y la seguridad social, donde la unión de la **seguridad** y **flexibilidad** beneficie la cohesión social y permita obtener altos resultados de competitividad y crecimiento económico.

⁴ Fedea Policy Papers (2016:8-9) El efecto de la Reforma Laboral de 2012 sobre la dualidad y el empleo: Cambios en la contratación y el despido por tipo de contrato.

La aplicación de los principios comunes de la flexiseguridad en los Estados miembros requiere de gestiones políticas y además de las medidas que han de planificarse y negociarse detenidamente. Todo esto está recogido en la Comunicación de la Comisión para la Propuesta de Principios Comunes de Flexiseguridad⁵, al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 27 de junio de 2007, “Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”⁶ y “Líneas Directrices Integradas para Crecimiento y Empleo 2008-2010”⁷.

Las directrices de los principios comunes pueden alcanzar dos objetivos:

1. La política de **flexiseguridad** se puede emplear en:
 - Contratos fiables y flexibles que utilizan la legislación laboral y los convenios colectivos.
 - Oportunidades de enseñanza permanentes para los trabajadores a fin de readaptarse y designar a los nuevos puestos de trabajo que haya disponibles.
 - Políticas nacionales que ayuden a las personas desempleadas temporalmente a acceder a nuevos puestos.
 - Sistema de Seguridad Social que ofrezca apoyo a la renta adecuada y fomente la movilidad laboral.
2. La **flexiseguridad** debe:
 - Garantizar el equilibrio entre los derechos y las responsabilidades de los empresarios, los trabajadores, los desempleados y las autoridades públicas.
 - Adaptarse a los mercados de trabajo y las relaciones laborales.
 - Reducir la brecha abierta entre los que están dentro y fuera del mercado.
 - Aplicar en la contratación y despido.

⁵ Comunicación de la Comisión para la Propuesta de Principios Comunes de Flexiseguridad (2007: 803 al final)

⁶ Comunicación de la Comisión para la Propuesta de Principios Comunes de Flexiseguridad (2007: 359 al final)

⁷ Comunicación de la Comisión para la Propuesta de Principios Comunes de Flexiseguridad (2007: 303 al final)

- Potenciar la igualdad entre ambos sexos en el acceso al empleo.
- Promover la confianza y la cooperación entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales.
- Garantizar que los costes económicos y los beneficios se distribuyan de manera justa.

Por otro lado, la Unión Europea recomienda desde 2007 aplicar la **flexiseguridad** en las estrategias nacionales, en los contratos de trabajo, el aprendizaje, las políticas activas del mercado laboral y los sistemas de seguridad social para conceder ayudas que fomenten el empleo y faciliten la movilidad del mercado laboral. La UE ha establecido para la Estrategia Europea 2020 varios objetivos, en distintos ámbitos. Los objetivos generales de la Estrategia UE-2020, convertir a la UE en la zona económica más dinámica y competitiva del mundo capaz de lograr un crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos, más cohesión social y mayor sostenibilidad ambiental sobre la base de una Economía del Conocimiento⁸. Establece cinco objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía. Mientras que el punto analizado es el empleo, ya que, se garantiza obtener un aumento de hasta el 75% el índice de ocupación de las personas de entre 20 y 64 años⁹, y aparentemente la **flexiseguridad** es el eje principal. Estos objetivos son apoyados por un conjunto de decisiones atribuidas por la UE y las instituciones nacionales para consolidar los esfuerzos. La Estrategia articuló las políticas activas de empleo en torno a tres bases de actuación, evaluación, orientación y aplicación, para desarrollar así su eficacia. Desde entonces el concepto se ha ido adaptando en las legislaciones de los países miembros, aunque no siempre de la misma manera. Después de marcar estos objetivos de una Europa sostenible, verde e integradora para esa fecha, consagró el mismo principio.

⁸ El empleo y la dimensión social en la estrategia UE-2020, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administración Publicaciones (2010: 17). , página web disponible en http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/indice/contenidos/El_empleo_y_la_dimension_social_en_la_estrategia_UE-2020.pdf

⁹ Europa 2020: la estrategia europea de crecimiento (2012:3) , página web disponible en ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm

1.2.2.1. Otros modelos europeos en el mercado de trabajo:

1.2.2.1.1. Dinamarca

La **Flexiseguridad** ofrece un modelo que admite la **flexibilidad** necesaria para las empresas y el sostenimiento de los trabajadores. La combinación de estos dos, es el nuevo desafío de la Unión Europea. Por ello, se afronta el modelo de **Flexiseguridad**, de acuerdo al caso de Dinamarca.

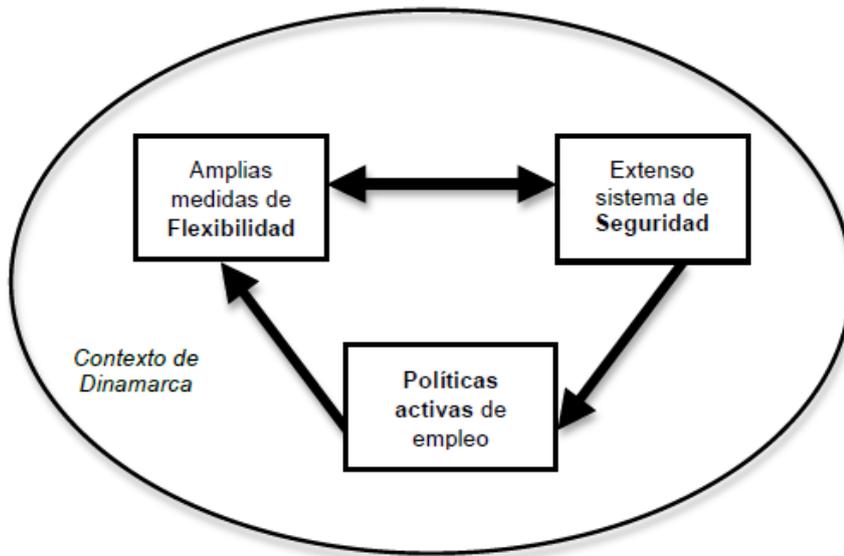


FIGURA 1.2. CONTEXTO DE DINAMARCA

En el modelo danés se combina un mercado laboral abierto, con fuerte rotación de la mano de obra, reducidos costes e indemnizaciones por despido, formación continuada de la mano de obra, existencia de múltiples situaciones de empleo parcial que coadyuvan a potenciar determinados rasgos familiares y sociales con una alta tasa de bienestar y cuidado social para los afectados, enmarcados en Políticas Sociales modernas de conciliación de la vida laboral y familiar, etc.¹⁰

Despliega en todos los campos la **flexibilidad**, esto implica cambios en el horario laboral que puede restablecerse anualmente, así con los diferentes tipos de contrato donde queda explícita la temporalidad e inestabilidad del puesto de trabajo.

Otra característica importante, son los **costes laborales**, ya que se contemplan bajos gravámenes en la Seg. Soc. e impuestos del empresario por los trabajadores, siendo su principal fuente de recursos la salarial. No obstante, en el caso danés se cuenta con un coste laboral de los más altos de la UE.

¹⁰ RUESGA BENITO, S.M. (Dir.) (2011:58) "El sistema social español en un marco de Flexiseguridad: Análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español" Secretaría de Estado de la Seg. Soc.

Otra particularidad es la **seguridad**. Entre las medidas de protección se incide en el seguro por desempleo, que se obtiene de forma voluntaria y presta unos ingresos de hasta el 80% del salario anterior durante un máximo de 2 años, acompañado de cursos de formación y reactivación de la empleabilidad de los empleados. Este sistema de Seg. Soc. se financia con las contribuciones de los trabajadores. Este seguro por desempleo se logra a través de las afiliaciones y organizaciones privadas o sindicatos, lo que ha desarrollado que el 80% de los trabajadores se afilien a un sindicato.

Además, se fomenta una formación continua a lo largo de la vida seguida de unas prestaciones que amparan los ingresos, con una búsqueda para la mejora de la empleabilidad del trabajador.

El enfoque desarrollado por el caso danés origina una perspectiva de **las políticas activas** más social, que viene respondiendo por altas tasas de incorporación al mercado de trabajo y el escaso paro de larga duración.

La peculiaridad del contexto danés y el modelo de bienestar no son condiciones generalizables a otros países y son características que no pueden ser ignoradas a la hora de explicar los resultados conseguidos por Dinamarca. El caso danés se ha presentado como ejemplo de éxito, ya que establece un equilibrio entre flexibilidad y seguridad a través de las políticas activas y del cambio de paradigma del puesto de trabajo permanente a empleo para toda la vida, aunque sea en distintas ocupaciones¹¹.

En el 2016 el ABC se comentó que Dinamarca alcanza el pleno empleo gracias al modelo de **flexiseguridad**. El país había creado 100.000 empleos en los últimos años y había disminuido dos puntos el desempleo estructural hasta algo más del 4%, unos números notables a pesar de que la ocupación sigue por debajo del 2008 y el desempleo supera un punto. Por otra parte, las causas fundamentales del caso danés de flexiseguridad son la combinación de la **flexibilidad** para contratar y despedir, una alta protección social para los parados y una política activa en el mercado laboral. El modelo danés ofrece aún una de las protecciones más altas de la UE, completa con subsidios y otras ayudas.

¹¹ Ventura, Tirso, y Cruz, Ylenia (2011). La flexiseguridad: de Dinamarca a España, página web disponible en <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/1126.pdf>

1.2.2.1.2. Holanda

Las carencias del mercado de trabajo excitaron a grupos sensibles que sufrían más desempleo, dándose una situación frágil para los trabajadores con contratos indefinidos, que estaban fuertemente protegidos.

El modelo de los Países Bajos pretende enlazar la **flexibilidad** en el trabajo y la **seguridad** del ingreso salarial.

Este método otorga a estos empleados tener un mecanismo que les reconoce los beneficios de la protección de los derechos del trabajo y de la Seg. Soc. al mismo tiempo que conservan la **seguridad** en el trabajo.

Las Empresas de Trabajo Temporal son las encargadas de formar y seguir individualizadamente a los parados, pues se supone que conocen mejor la demanda del mercado y las ofertas de empleo.

Otra de las partes, es que el uso de los contratos de duración determinada no está definido, sino que el empleador es libre de firmar este tipo de contrato con un trabajador. Se limitan los contratos temporales a tres prórrogas consecutivas, el cuarto se convierte en indefinido, salvo lo establezca el CoCo.

Otra de las medidas trata de mejorar la situación del trabajador en relaciones irregulares mediante la presunción de la existencia del contrato y la garantía del salario.

Se reforma la legislación sobre la incapacidad y la enfermedad para imponer a los empresarios que cuiden el trabajo del empleado discapacitado, mientras que este trabajador se ve obligado a aceptar la nueva oferta de empleo por parte de su empresario. De lo contrario, podrá ser sancionado o despedido o ver reducido su salario o la percepción de la Seg. Soc.

Por último, se han adoptado medidas en materia de conciliación de la vida personal y familiar, ajustando el tiempo de trabajo al trabajador para facilitar la vida.

Holanda es una Población Activa, debido a la entrada masiva de la mano de obra femenina y, ese acrecentamiento es por la tasa de actividad que se ha venido desarrollando de contratos de empleo temporal.

“El mercado de trabajo holandés no ha generado desempleo, pero lo ha hecho a consta de potenciar excesivamente los contratos de trabajo temporales,

especialmente, para las mujeres, lo cual, ha dañado la protección social en general y ha producido una discriminación por razón de género en el mercado de trabajo”.¹²

1.2.3. Políticas Activas de Empleo

No todos los modelos de **flexiseguridad** incluyen aspectos del modelo danés, a diferencia del holandés que mantiene una mayor rigidez del despido¹³. Con los niveles de incorporación al mercado laboral son muy altos, además de los cambios de trabajo y la temporalidad de los puestos de trabajo.

Las políticas activas en el modelo danés en los últimos años, están desarrolladas tanto del lado de la oferta como la demanda. Por otro parte, el gasto no solo es mayor si no que está más distribuido en todo tipo de acciones tanto activo como pasivo. En cambio en España, quedan invertidos por los subsidios por desempleo.

La visión danesa origina un enfoque más social que aparece acreditado por las altas tasas de incorporación al mundo laboral y la escasa población en desempleo de larga duración. La importancia se debe a la combinación entre las medidas de **flexibilidad y seguridad**, que permiten el educado funcionamiento del modelo. Según Ruesga Benito, “se trataría de mejorar la empleabilidad de la población activa que mantienen las prestaciones y fortalezas del Estado de Bienestar a la vez que aumenta la productividad de la mano de obra”¹⁴

Estas políticas se desarrollarán en el Estado, teniendo presente la Estrategia Española de Empleo, y deben intentar adaptar la oferta y la demanda del empleo. Se consideran políticas activas a las medidas que incentivan la inserción laboral. La competencia relativa a la política de empleo corresponde al Gobierno a través del Ministerio de Trabajo. Ante la exigencia de crear una coordinación en este ámbito entre el estado y las comunidades autónomas se creó el Sistema Nacional de Empleo. Su propósito es avalar la aplicación de las políticas activas de empleo y obtener la adquisición del pleno empleo. Los instrumentos que conforman el marco para la coordinación y ejecución de

¹² RUESGA BENITO, S.M. (Dir.) (2011: 172) “El sistema social español en un marco de Flexiseguridad: Análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español” Secretaría de Estado de la Seg. Soc.

¹³ VALDÉS DAL-RÉ Y LAHERA FORTEZA (2010:16) “La flexiseguridad laboral en España” Fundación Alternativas.

¹⁴ RUESGA BENITO, S.M. (Dir.) (2011:17) “El sistema social español en un marco de Flexiseguridad: Análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español” Secretaría de Estado de la Seg. Soc.

las políticas activas de empleo a nivel nacional son: la Estrategia Española de Empleo, el Plan Anual de Política de Empleo y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

En el 2011 se aprobó la primera Estrategia Española de Empleo 2012-2014 que surgió como secuela de la reforma de las políticas activas de empleo. Sus objetivos están sujetos a la Estrategia Europa 2020 y al Programa Nacional de Reformas.

Luego en el 2014, se aprobó la nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016. Esta tiene por objeto la innovación de los Servicios Públicos de Empleo y del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

El Plan Anual de Política de Empleo concretará anualmente los objetivos de la Estrategia Española de Empleo. Estos comprenderán las medidas de las políticas activas de empleo que llevarán a cabo.

Son los mismos objetivos y medidas de empleos para El **Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) 2015¹⁵-2016¹⁶** que se agrupan, en los siguientes objetivos prioritarios que son:

- A. Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y desarrollar el Plan de Implementación de la Garantía Juvenil en España.
- B. Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, en particular los mayores de 45 años que sean desempleados de larga duración, beneficiarios del Programa de Recualificación Profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA), del Programa de Activación para el Empleo y del Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración
- C. Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo, que se traduce en su mayor impacto en términos de inserción y de mejora del desarrollo profesional de los trabajadores.
- D. Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.

¹⁵ BOE, 11 de agosto de 2015, Resolución de 29 de julio de 2015, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de julio de 2015, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2015, según lo establecido en el artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

¹⁶ BOE, 31 de agosto de 2016, Resolución de 22 de agosto de 2016, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de agosto de 2016, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

- E. Impulsar el emprendimiento como parte inseparable de la activación y recuperación del empleo.

De acuerdo con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, los servicios y programas del Plan 2016 que desarrollen los Servicios Públicos de Empleo deberán dirigirse al cumplimiento de los cinco objetivos estratégicos anteriormente mencionados, acordados en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales del 3 de noviembre de 2015.

La reforma laboral aprobada en 2012, creó un nuevo marco de relaciones laborales donde las políticas activas de empleo obtuvieron un mayor protagonismo y se convirtieron en un instrumento dinámico para afrontar el desempleo. Las líneas de actuación que determinaron a estas políticas en 2012 y 2013, fueron la coordinación, evaluación y eficiencia de las mismas, el fomento de la inserción laboral mediante la formación; la vinculación entre las políticas activas y pasivas; la mejora de la intermediación laboral y definitivamente el fomento del empleo y emprendimiento.

CAPÍTULO II. ASPECTOS DE LA FLEXISEGURIDAD

2.1. DESCUELGUE SALARIAL

El procedimiento del descuelgue salarial, está recogido en el **art. 82.3 ET**. Es una medida extraordinaria y temporal que reconoce al empresario, previo proceso de un periodo de consultas, aplicar unas condiciones de trabajo y productividad distintas a las que viene regulado por el CoCo, es decir, reducir los derechos que aparece recogidos en el convenio. Para ello, han de concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Esta medida permite a las empresas que están en una situación económica difícil de disminuir el coste salarial intentando impedir de esta manera la aplicación de una reducción salarial, reducción de jornada laboral o despido colectivo.

Descuelgue salarial es un procedimiento muy común actualmente, pero puede emplear **respecto a las condiciones de trabajo afectadas:**

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.
6. Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
7. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Las causas que justifiquen el descuelgue salarial son las siguientes:

- **Económicas:** cuando los resultados económicos de la empresa son negativos; un ejemplo sería la disminución de los ingresos por las ventas.

- **Técnicas:** cuando se ocasionen cambios; un ejemplo es en el ámbito de producción.
- **Organizativas:** cuando se promueven cambios por ejemplo en la manera de organizar la producción.
- **Productivas:** cuando se provocan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa procura ubicar en el mercado.

El procedimiento de descuelgue sería:

Iniciación: El empresario debe notificar a los representantes de los trabajadores su propósito del descuelgue de las condiciones recogidas en el CoCo de aplicación, la eficacia de la medida y las causas que lo ocasionan así como la fecha de iniciación del período de consultas. Legítimamente no se requiere que la comunicación tenga forma alguna. Asimismo, se añade en la **Sentencia del Tribunal Supremo (STS) Sala Social de 07 de julio de 2015 número 206/2014**, que se trata del descuelgue salarial: “el descuelgue del convenio aplicable no puede tener efectos retroactivos, aunque negocien en el acuerdo de las modificaciones del convenio que se emplea hasta que concluye la vigencia de este acuerdo o entra en vigor un nuevo convenio colectivo de aplicación en la empresa”

Requisitos procedimentales entre trabajador y empresario

- Deben de negociar de buena fe.
- Incumben de contar con información suficiente, entendible y justificada.
- Corresponden plantear soluciones, hay que intercambiar propuestas y contrapropuestas.
- El incumplimiento supondrá lo no cumplido en el período de consultas.

Contenido: la negociación llevada a cabo durante el período de consultas debe de tratar sobre las causas que motivan la decisión de originar el procedimiento del descuelgue, las posibles opciones para evadir dicha decisión y las medidas para mitigar las consecuencias de la misma.

Mediación o arbitraje: en cualquier momento la representación de los trabajadores puede solicitar el reemplazo del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que ha de abrir dentro del plazo máximo de los 15 días naturales, señalado para dicho periodo. Esto comienza, contados desde el inicio efectivo del período de consultas. Y alcanzará su finalización en cualquier momento, sin necesidad de transcurrir un tiempo mínimo, si hay acuerdo.

La finalización del período de consultas puede concluir con o sin acuerdo. Esto se deberá notificar a los empleados afectados de manera individual, con un preaviso de 7 días y, sin embargo, 30 días en caso de traslado.

El resultado de los procedimientos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo corresponde comunicarlo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

2.2. REGULADA POR LA LEY 3/2012. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS.

Se regula por el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** en la **Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**. Se examinarán sobre todo el capítulo III “medidas para favorecer la **flexibilidad interna** en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”. Se contemplan las medidas de flexibilidad en beneficio de las empresas, y se incide en la relación laboral. La ley tendrá como objetivo proporcionar la adaptación de la empresa a un entorno económico cambiante y difícil e impedir la destrucción de empleo.

La reforma del 2012 en el mercado de trabajo da firmeza a las decisiones empresariales que implican cambios en las funciones desarrolladas por los empleados (movilidad funcional), en el lugar de trabajo (movilidad geográfica) y en general en las condiciones de trabajo (modificación sustancial de condiciones de trabajo). Estas medidas favorecen una gestión más flexible del personal de la empresa y delimitan el recurso de despido.

La finalidad es impedir que continúe la destrucción de empleo. A partir de la reforma se implantan diferentes modificaciones, proporcionando e impulsando la suspensión de contrato y las reducciones de jornada de trabajo como alternativas a la extinción de contratos.

Por otra parte, hay otro aspecto que se dispone en el **art. 41 ET**, que tendrá la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a las diversas materias.

Según el **art. 41 ET**:

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutados por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase

perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que

estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.ª Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2.ª Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3.ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de

consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40.

Además, se añade en la **Sentencia del Tribunal Supremo (STS) Sala Social Sección Primera de 11 de febrero de 2015 número 2613/2013**, que se basa en los fundamentos jurídicos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo “el incumplimiento del **art. 41 ET**, al producirse una reducción salarial a los empleados procedentes de la empresa saliente, en aplicación gracias a un acuerdo negociado en la empresa sucesora antes de la subrogación y la entrada en vigor en un brevísimo lapso de tiempo inmediatamente posterior subrogación, y que implica un incumplimiento de las garantías convencionales y legales inherentes al mecanismo subrogatorio”.

2.2.1. Clasificación profesional

Es el ejercicio regular del empresario que incluye la movilidad funcional en el ámbito del grupo profesional. Se puede encontrar en el **art. 39.1. y el art. 4.2. ET** respecto a la formación profesional y no discriminación del trabajador.

El objetivo es endurecer los elementos de adaptación de las condiciones de trabajo por las que atraviesa y para eludir la dureza de la categoría profesional, haciendo de la movilidad funcional una adaptación viable y eficaz, se excluye el sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales **art. 22 ET**, se implanta el grupo profesional que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de prestación, y conseguirá incluir diferentes tareas, funciones, especialidades profesionales y responsabilidades asignadas por los empleados.

Por pacto entre el trabajador y el empresario se precisará al empleado un grupo profesional y se implantará como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la ejecución de todas las funciones oportunas al grupo profesional asignado o solamente de algunas de ellas.

2.2.2. Tiempo de trabajo

Según el **art. 34.2. ET** se establece la posibilidad de que mediante CoCo o por acuerdo entre empresa y representante de trabajadores, se lograra formar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Ahora se facilita que la empresa, en vicio de pacto en contrario, se pueda distribuir el 10% de la jornada de trabajo a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal y se prevea un preaviso mínimo de cinco días. El empleado disfrutará del derecho, al adaptarse a la duración y distribución de la jornada de trabajo. Para hacer efectivo ese derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se constituirá en la negociación colectiva a que llegue con el empresario respetando al trabajador. Se promoverá la jornada continuada y el horario flexible.

2.2.3. Movilidad funcional

Se puede concebir el cambio de funciones habitualmente prestadas por el empleado debido a la voluntad del empresario.

De acuerdo con el **art. 39.2 ET**, se proporcionará la realización de amplitud del grupo profesional, pues ya no está tan limitada. Además aumenta la **flexibilidad** para la ejecución de funciones superiores o inferiores a los propios del grupo profesional.

- Se formalizará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales para practicar la prestación laboral.

- El empleado poseerá el derecho a una retribución mensual por las funciones que realice, salvo lo contrario, en los que mantendrá la retribución de origen (funciones inferiores). Sin embargo, en las funciones superiores se encomienda que por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador pueda solicitar el ascenso.

2.2.4. Movilidad geográfica

El contrato de trabajo se pacta para ser ejecutado en lugar concreto y previamente determinado. La alteración de esto se denomina movilidad geográfica.

Conforme el **art. 40 ET**

- Se desarrolla cuando constan unas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.
- Huye de la autoridad laboral para que pueda ampliar el plazo de incorporación.
- Se lograrán establecer prioridades de permanencia a favor de los empleados con cargas familiares, mayores de edad o discapacitados.
- Los empleados discapacitados que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, tendrán derecho preferente en localidades cercanas.

2.2.5. Modificación sustancial de condiciones de trabajo

En el **art. 41 ET**, se simplifica la diferenciación entre las modificaciones sustanciales que son individuales y colectivas, y se supone que las razones que las justifican están afectadas por la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo alcanzarán afectar a las condiciones reconocidas a los empleados en el contrato de trabajo, en los pactos colectivos o disfrutados por estos en una decisión unilateral del empresario.

Además, se incluye la modificación de la cuantía salarial y no solo el sistema de remuneración como modificación sustancial. También se incluyen en las funciones y de

estructura y cuantía salarial como causa de extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a indemnización.

Por lo que se refiere al procedimiento de notificación, se reduce el plazo de preaviso por el empresario de la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, al trabajador afectado y a sus representantes legales, y pasa de los 30 días actuales a 15 días. Se mantiene el período de consultas de 15 días para las modificaciones colectivas y se reduce el plazo para que surta efecto la decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, notificada por el empresario a los trabajadores, una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, y pasa a ser de los 30 días actuales a los 7 días siguientes a su notificación.

La modificación de condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo¹⁷.

2.2.6. ERES de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor

Según los **artículos 13, 15, 16 y 47.3 d) y 21d) ET**, puede ser por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas cuando la ley aclara cuándo concurren dichas causas. Además, se intenta consolidar el sistema de despido, proporcionarle agilidad mediante la supresión del requisito de autorización administrativa y se implanta una prórroga a las bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo.

El trabajador podrá apelar la medida ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En el caso de ser injustificada, la sentencia declarará inmediatamente la reanudación del contrato de trabajo y sancionará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador. Según el **art. 15 de la Ley 3/2012, 6 julio**, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales de la Seg. Soc. por contingencias comunes. La duración de esta, será coincidente con la situación de desempleo del empleado y, en ningún caso podrá superar los 240 días por trabajador.

¹⁷ Título III del Estatuto de los Trabajadores se reconducen al 82.3 ET, , página web disponible en http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t3.html

2.2.7. Negociación colectiva

Afecta a los **artículos 82, 84, 85, 86 y 89 ET.**

Se presume la posibilidad de descuelgue en relación con el CoCo en vigor, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías, estas partes se sujetarán a un arbitraje.

Se da preferencia al CoCo de empresa, respondiendo a una descentralización convencional y, podrá negociarse en cualquier momento los convenios colectivos de ámbito superior cuando se encuentren en vigor. A este respecto es útil la lectura de la **Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) Sala Pleno de 22 de enero de 2015 número 5610/2012**, ya que, en ella se deja claro que el recurso de inconstitucionalidad cuestiona una única previsión del conjunto de la regulación relativa a la inaplicación del convenio colectivo, en última instancia y tras haberse desarrollado sin acuerdo el procedimiento de negociación que a tal fin contempla el precepto legal **art. 82.3 ET.**

Se regulariza la ultractividad de los CoCo, es decir, de su duración de ámbito temporal, estimulando la renegociación del convenio que se adelanta al fin de su vigencia sin necesidad de denunciar al convenio. Se pretende obviar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo de renegociación con la ayuda de la restricción temporal de la ultractividad del convenio, y pasa a ser de dos años a un año.

2.2.8. Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada

De acuerdo con el **art. 15.1.** de la **Ley 3/2012, 6 julio**, y explicado en el punto anterior, ERES de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor.

Para obtener la bonificación del 50% de la cuota empresarial de la Seg. Soc. será requisito necesario que el empresario se comprometa en mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. De lo contrario, si se incumple esta obligación, deberá devolver las bonificaciones aplicadas a dichos empleados. No se considerará incumplida cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario

declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

Las empresas que hayan extinguido por despido improcedente o por despido colectivo contratos a los que se ha aplicado el 50% de la bonificación quedarán excluidas por un periodo de doce meses. La señalada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

Todas estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

El Servicio Público de Empleo Estatal procederá a un seguimiento trimestral de la bonificación establecida en el artículo, para garantizar el cumplimiento de los requisitos y finalidad de la misma.

2.3. REGULADA POR LA LEY 3/2012. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL

2.3.1. Supresión temporal de la conversión automática de contratos temporales en fijos

Se aplica en el **art. 15.5 ET**, así que, ya no adquirirán la condición de trabajadores fijos los empleados que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin continuidad, para uno similar u otro puesto de trabajo con la misma empresa, con dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de una empresa de trabajo temporal, siendo con la misma o diferentes modalidades contractuales de duración determinada. Esta medida está en vigor hasta el 31 de diciembre de 2012.

2.3.2. Extinción del contrato de trabajo

Conforme con los **art. 18. arts. 49, 51, 52, 53, 56 y 57 ET**.

Se pretende reducir la dualidad laboral, la rotación y segmentación del mercado de trabajo y luchar contra el despido exprés.

- Se reforma la regularización del despido colectivo.

- Desaparición de la necesidad de autorización administrativa para darle mayor celeridad.
- Sostenimiento de la exigencia de un período de consultas, de 15 días (30 si hay más de 50 trabajadores), pero sin requerir un acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los despidos.
- Asimilación de estos despidos colectivos con el resto de ellos a efectos de impugnación y calificación judicial.
- Se prevé una acción para la que están legitimados los representantes de los trabajadores y que consentirá dar una solución a los empleados afectados por el despido.
- A la hora de la justificación de los despidos colectivos y de los objetivos, en la ley se cita delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que los justifican. La intervención judicial tiene que limitar causas sin acudir a interpretaciones futuras.
- Se discurre la causa económica negativa. En este supuesto, se concebirá que la reducción persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Según la Ley se aclara: cuando el ingreso de ventas de cada trimestre es inferior al año anterior del trimestre.
- Se dispersa la obligación por parte de la empresa de acreditar las causas. Conforme con el **art. 53.4 ET**, aplicable al despido por causas objetivas, que dice: La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

- Se estimula que se implanten prioridades de permanencia, ante la decisión de despido de determinados trabajadores, tales como

aquellos con cargas familiares, los mayores de cierta edad o personas con discapacidad.

- En relación con las indemnizaciones y otros costes relacionados a los despidos.
- En la normativa se generaliza para todos los despidos improcedentes la indemnización de 33 días con un tope de 24 mensualidades.
- La nueva regularización se aplica a los contratos celebrados a partir del 12 de febrero de 2012. Sin embargo, para los contratos anteriores a la fecha señalada, la indemnización se seguirá calculando de acuerdo con las reglas anteriormente vigentes en 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, con respecto al tiempo de servicios prestados antes de la entrada en vigor de esta norma.
- En cuanto a los salarios de tramitación, conserva la obligación empresarial de abonarlos únicamente en la readmisión del empleado (por opción del empresario o por nulidad). Se considera que actuarán en ocasiones como un incentivo para estrategias procesales atrasadas, dada la previsión de que el empresario podrá reclamar al Estado la parte de dichos salarios que exceda de 90 días.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LA FLEXISEGURIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

3.1. INFORME DE LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

Este informe de evaluación del impacto de la reforma laboral en los puestos de trabajo presenta información sobre los efectos que ha producido la reforma del 2012, de tal manera que podemos identificar los cambios impulsados y que se seguirán percibiendo en el transcurso del tiempo para ver la adaptación en los puestos de trabajo.

Hay que analizar varios indicadores para observar si se han cumplido los objetivos que se perseguían.

Los datos examinados son fuentes externas oficiales y almacenan diversos aspectos y características de la población. Estos valores se cotejarán en el periodo de referencia de 2010 al 2016 sobre todo en el año 2012, cuando se produjo la reforma laboral.

3.1.1. Evolución del mercado de trabajo

La evolución del mercado de trabajo español durante el período 2010 - 2016 fue una situación delicada en el período 2010 - 2013 en la economía. Tras el análisis económico de 2010-2016, la economía española se recuperó en el 2014, dos años después de la reforma laboral y tras haber llegado al punto más crítico de la economía (-2,9%); el país tenía una situación problemática por la destrucción de empleo. Posteriormente, en el 2015 - 2016, ha llegado a haber una estabilidad en el crecimiento (3,2 %). La tasa de crecimiento anual del PIB ,a partir de la reforma laboral, se observa como una mejora, ya que la crisis poco a poco ha conseguido una estabilidad en la actualidad.¹⁸

Desde otra perspectiva, la evolución del mercado de trabajo en Canarias en el período 2010-2015, es algo similar a la de España pero hay algunas diferencias que son las siguientes: entre 2010 y 2014 hay un crecimiento superior al de España, pero en 2012,

¹⁸ PIB de España anual (2017), , página web disponible en <http://www.datosmacro.com/pib/espana-comunidades-autonomas>

2013 y 2015 es similar la evolución del Producto Interior Bruto de manera ascendente. Sin embargo, en el 2011 tiene el mismo porcentaje PIB tanto la comunidad autónoma como a nivel nacional.

(PIB) %						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ESPAÑA	0	-1	-2,9	-1,7	1,4	3,2
CANARIAS	1	-1	-2	-0,8	1,7	2,8

TABLA 3.1.1. PRODUCTO INTERIOR BRUTO (PIB)

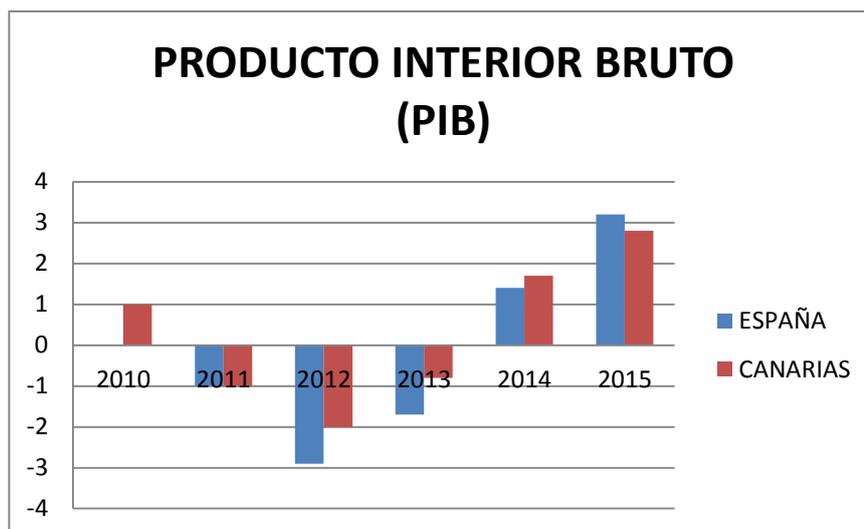


GRÁFICO 3.1.1. PRODUCTO INTERIOR BRUTO (PIB)

En definitiva, la moderación de la caída se ha concentrado en el empleo indefinido, y se ha evitado la destrucción de empleo.

CRECIMIENTO ANUAL DEL EMPLEO Y PIB			
	EMPLEO EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO		PIB
2009	87,5		
2010	87	-0,5	0
2011	86,4	-0,6	-1
2012	85,5	-0,9	-2,9
2013	84,2	-1,3	-1,7
2014	84,1	-0,1	1,4
2015	84,3	0,2	3,2
2016	84,8	0,5	3,2

TABLA 3.1.2. CRECIMIENTO ANUAL DEL EMPLEO Y PIB

3.1.2. Impacto de la reforma laboral sobre la población activa

La reforma ha dado un gran avance en los instrumentos de políticas activas en colaboración con las Comunidades Autónomas, de manera que se reconozcan las

necesidades reales de las empresas y se establezcan herramientas para la activación y empleabilidad de los empleados.

3.1.2.1. Evolución de los principales indicadores en el período 2010 - 2016

Evolución de la reforma laboral que ha introducido medidas de **flexibilidad** para que el empresario y los empleados puedan adoptar soluciones ante situaciones de crisis y que el despido sea siempre la última opción. Esto ha contribuido a frenar la destrucción de empleo, fijando una base para la creación de empleo estable y favoreciendo la competitividad. La crisis puso de relieve las debilidades del sistema del mundo laboral español y agravó el serio problema de la elevada tasa de desempleo.

ACTIVIDAD, OCUPACIÓN, PARO, INACTIVIDAD Y PARADOS DE LARGA DURACIÓN							
EVOLUCIÓN INDICADORES (2010-2016) MILES Y PORCENTAJES. ESPAÑA							
ABSOLUTOS (MILES)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
POBLACIÓN ACTIVA	23364,6	23434,1	23443,7	23190,1	22954,6	22922	22827,7
POBLACIÓN OCUPADA	18724,5	18421,4	17632,7	17139	17344,2	17866	18341,5
PARADOS	4640,1	5012,7	5811	6051,1	5610,4	5056	4481,2
INACTIVOS	15395,5	15408,2	15371,3	15448,5	15560	15575,5	15708,8
PARADOS DE LARGA DURACIÓN	787,7	1237,3	1738,9	2180,9	2383,6	2232	1900
TASAS RELATIVAS (%)							
TASA ACTIVIDAD	60,28	60,33	60,4	60,02	59,6	59,54	59,23
TASA OCUPACIÓN	48,31	47,43	45,43	44,36	45,03	46,41	47,6
TASA PARO	19,86	21,39	24,79	26,09	24,44	22,06	19,63
TASA PARADOS DE LARGA DURACIÓN	17	24,7	29,9	36	42,5	44,1	42,4

TABLA 3.1.2.1. ACTIVIDAD, OCUPACIÓN, PARO, INACTIVIDAD Y PARADO DE LARGA DURACIÓN.

Evolución de los principales indicadores durante el período 2010-2016¹⁹. La población activa en el año 2016 consiguió 22.827.700 personas, formada por 18.341.500 ocupados y 4.481.200 desempleados; esto se cifró respectivamente en un 47,60% de tasa de ocupación, y la de paro, en un 19,63% de este mismo año. El total de personas inactivas se situó en 15.708.800.

¹⁹ Instituto Nacional de Estadísticas, página web disponible en http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=res ultados&idp=1254735976595

Como podemos observar la población activa de España ha seguido evolucionando de manera constante.

La evolución de sus componentes, la situación de este medio millón de personas activas. El total de población ocupada en 2012 se cifró en 17.632.700, esto significa que ha habido un incremento del número de personas ocupadas de 708.800 personas, respecto a 2016. En el año 2016 figuran en el desempleo 4.481.200 personas con una tasa de paro del 19,63% en España.

3.1.2.2. Tasa de empleo y desempleo

Para examinar si hemos cumplido con los objetivo tenemos que tener en cuenta la tasa de empleo, desempleo, y larga duración como valor absoluto o porcentajes de la población activa, y que incluye personas de 16 a 67 años que cumplan con los requisitos de estar con o sin trabajo dos años o más y haber estado en búsqueda activa de empleo durante ese tiempo.

En 2016 se celebraron 18.341.500 contrataciones en España, setecientos ocho con ochocientos más que en 2012 durante la reforma laboral; esto supone un crecimiento del 2,17% en la actualidad. Así pues, se consiguió alcanzar los objetivos de generar empleo o de tener “**Flexiseguridad**” en las relaciones laborales. De todas formas, con respecto al año 2015, en valor absoluto, hubo 475.500 contrataciones de más y se mantuvo el crecimiento constante. Por otro lado, el año más frágil para la contratación fue el 2013, en el que se alcanzó solo un 44,36% de las contrataciones. Pues, en Canarias sucedió lo mismo, ya que, en 2012 se contrataron a 69.900 personas respecto a 2016; esto supuso un crecimiento en la actualidad de empleo del 2,73%.

TASA DE EMPLEO %							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ESPAÑA	48,31	47,43	45,43	44,36	45,03	46,41	47,6
CANARIAS	44,22	44,4	42,46	41,25	41,44	43,9	45,19

TABLA 3.1.2.1. TASA DE EMPLEO.

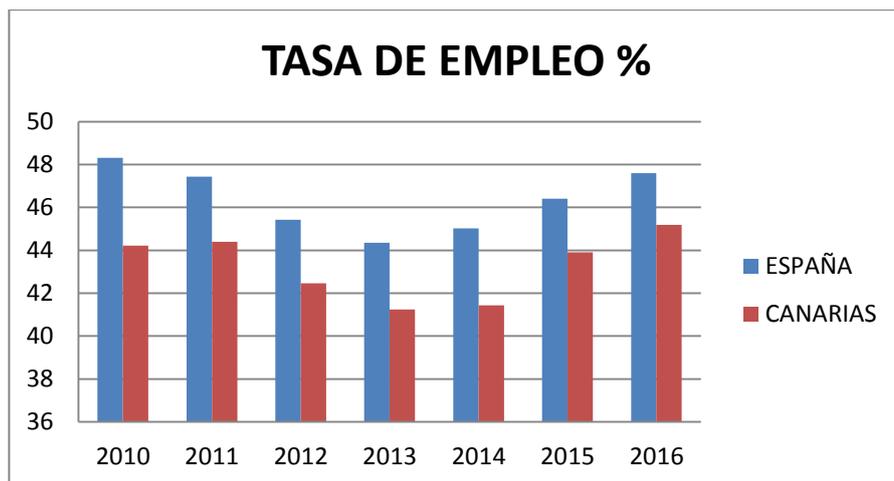


GRAFICO 3.1.2.1. TASA DE EMPLEO.

Podemos observar que en 2013 la tasa de desempleo fue la más alta registrada en España (1.569.900 personas desempleadas) con respecto a 2016, supone así un declive del 6,46%, hasta la actualidad.

La tendencia a la reducción se inicia en 2013, después de haber comenzado con la reforma laboral. Asimismo, observamos la misma situación en Canarias, sucedió lo mismo en el mismo periodo; es decir, había 84.700 personas desempleadas respecto a 2016, suponiendo un declive en la tasa de desempleo del 7,67%, hasta la actualidad.

En definitiva, el incremento del paro se ha moderado desde 2014, a partir de la reforma laboral.

TASA DE DESEMPLEO %							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ESPAÑA	19,86	21,39	24,79	26,09	24,44	22,06	19,63
CANARIAS	28,6	29,28	32,58	33,73	32,41	29,11	26,06

TABLA 3.1.2.2. TASA DE DESEMPLEO.

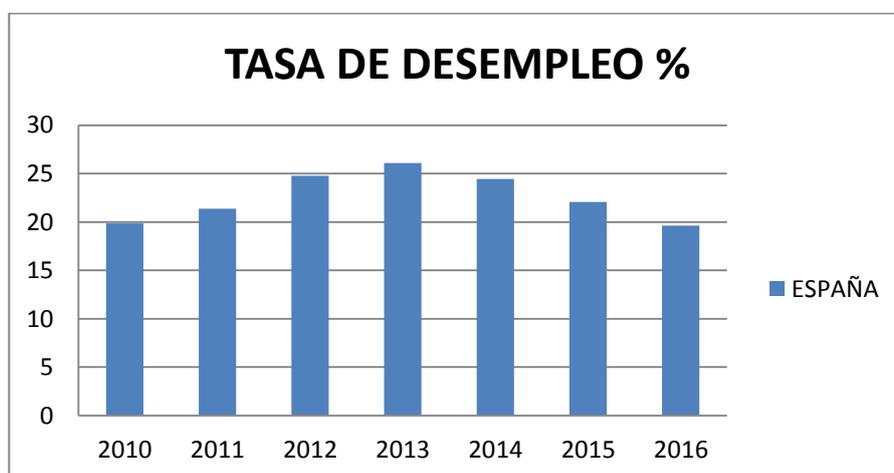


GRAFICO 3.1.2.2. TASA DE DESEMPLEO EN ESPAÑA.

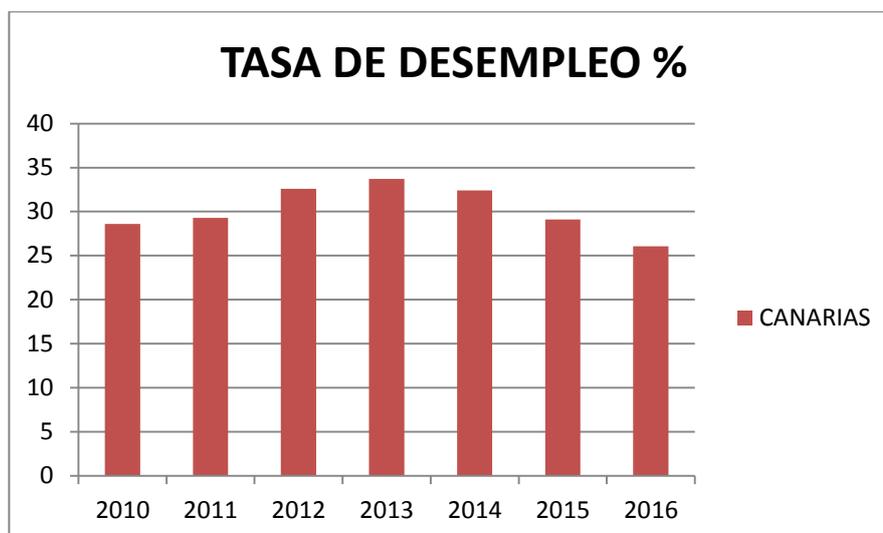


GRAFICO 3.1.2.3. TASA DE DESEMPLEO EN CANARIAS.

ESTADÍSTICAS DE FLUJOS: PERSONAS QUE ESTABAN DESEMPLEADA Y OCUPADAS.				
	OCUPADOS (CANARIAS)	PARADO (CANARIAS)	OCUPADOS (ESPAÑA)	PARADO (ESPAÑA)
2010	756,8	303,1	18724,5	4640,1
2011	768,7	318,3	18421,4	5012,7
2012	743,5	359,2	17632,7	5811
2013	729,7	371,4	17139	6051,1
2014	738,8	354,3	17344,2	5610,4
2015	788,1	323,6	17866	5056
2016	813,4	286,7	18341,5	4481,2

TABLA 3.1.2.3. ESTADÍSTICAS DE FLUJOS.

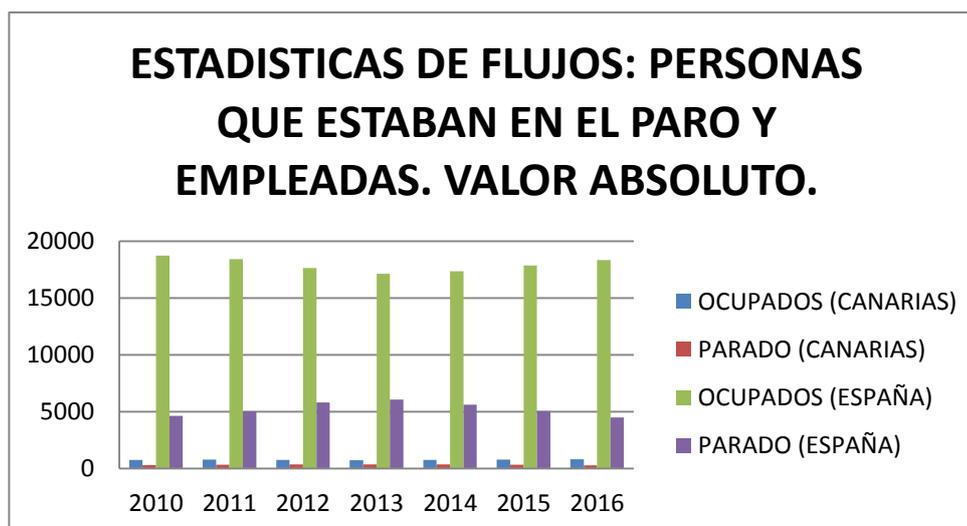


GRAFICO 3.1.2.4. ESTADÍSTICAS DE FLUJOS.

La evolución del empleo y desempleo en España posteriormente a la reforma laboral del 2012, la tasa de ocupación ha disminuido el 2,17% que se alcanzó en el 2012; logrando en el 2016 una tasa de empleo del 47,60%. No obstante, la tasa de desempleo que se observa ha aumentado pasando del 5,16% en el 2012, hasta el 19,63%, logrado en el 2016

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y DESEMPLEO EN ESPAÑA		
	OCUPADOS	PARADOS
2010	48,31	19,86
2011	47,43	21,39
2012	45,43	24,79
2013	44,36	26,09
2014	45,03	24,44
2015	46,41	22,06
2016	47,6	19,63

TABLA 3.1.2.4. EVOLUCIÓN DE EMPLEO Y DESEMPLEO.

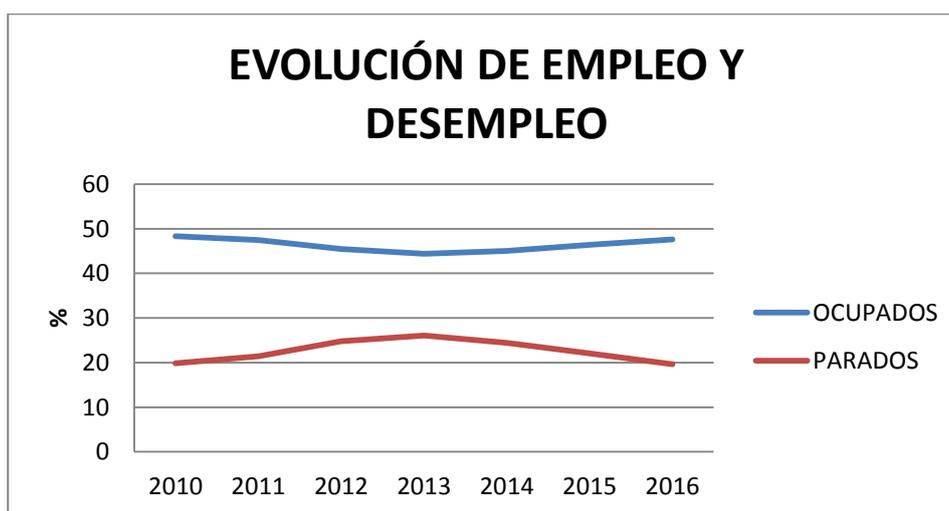


GRÁFICO 3.1.2.4. EVOLUCIÓN DE EMPLEO Y DESEMPLEO.

3.1.2.3. Tasa de desempleo de larga duración

La tasa de desempleo de larga duración incluye a las personas de 16 a 67 años (ambos inclusive) como porcentaje de la población activa de la misma que no viven en el hogar familiar, están preparados para trabajar y están buscando de forma activa empleo, y llevan dos años o más sin empleo desde que terminaron en el anterior puesto de trabajo.

TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN DE 2 AÑOS O MÁS		
	CANARIAS	ESPAÑA
2010	20,1	17
2011	27,5	24,7
2012	31,7	29,9
2013	39	36
2014	47,8	42,5
2015	50,6	44,1
2016	47,5	42,4

TABLA 3.1.2.3. TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN.

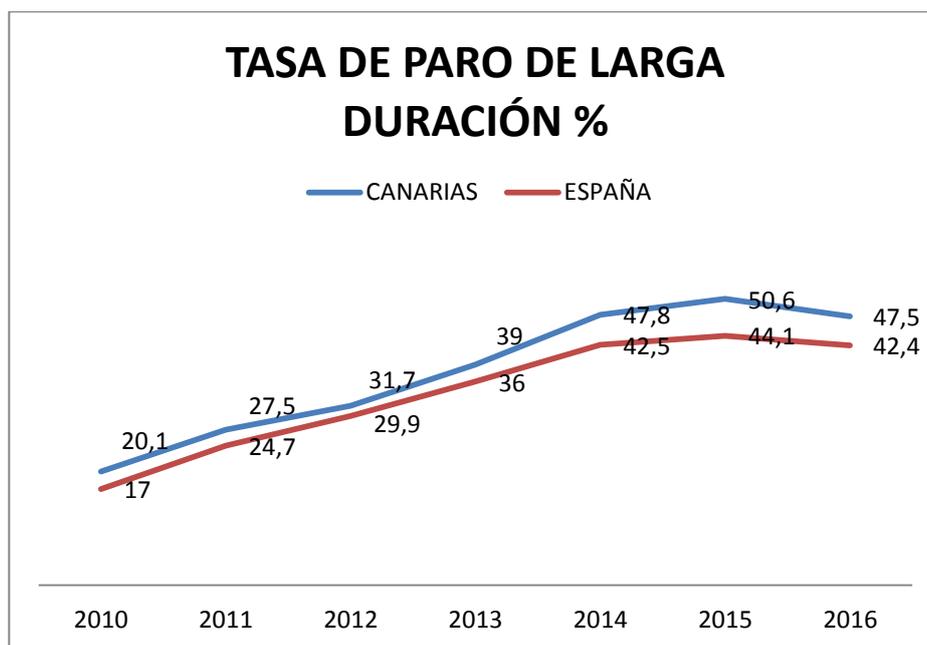


GRÁFICO 3.1.2.3. TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN.

En este caso, su tasa de desempleo de larga duración en el 2016 en España se ha visto aumentada a 12,50% con respecto a 2012, y se logró en el 2016 un 42,40% de desempleados de larga duración. Sin embargo, la tasa de paro de larga duración en el 2016 en Canarias también fue aumentada por 15,80% con respecto a 2012, y se logró en el 2016 unos 47,50% parados de larga duración.

3.1.2.4. Empleos temporales e indefinidos como porcentajes

Un factor a destacar son las contrataciones indefinidas después de la reforma laboral 2012. No solo tiene como objetivo crear empleo, sino que quiere reducir el mundo laboral y las condiciones precarias, de manera que sea estable e indefinido en la medida de lo posible.

La evolución del empleo temporal corresponde al período de edad entre los 16 a los 67 años. Vemos los datos recogidos durante todo este período, con 11.162.000 contrataciones indefinidas mientras que a partir del 2013 hubo un descenso de 98.300 contrataciones; hasta el 2016 no volvieron a aumentar las contrataciones indefinidas (11.260.300). Aunque, también se ha experimentado una similar evolución con los temporales, después de la reforma de 2012. En valor absoluto, fueron 3.411.400 contrataciones temporales, y a partir del 2012 hubo un descenso de 155.900 contrataciones. Hasta el 2014 no se volvió a remontar la contratación temporal por tres millones cuatrocientos veintiocho con siete personas y estuvo creciendo la contratación hasta el 2016 por un total de 539.300 personas.

TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO		
	TEMPORAL	INDEFINIDOS
2010	3857,5	11734,8
2011	3869,3	11524,9
2012	3411,4	11162
2013	3255,5	10813,6
2014	3428,7	10857,1
2015	3714,2	11059,3
2016	3968	11260,3

TABLA 3.1.2.4. TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO.

Así pues, la reforma laboral 2012 en España ha logrado favorecer el empleo y defender a los trabajadores, hizo que solo en este año 2016 correspondiente al anterior mencionado no se destruyeran 98.300 empleos y se ha dado con los contratos indefinidos. En los contratos temporales no se destruyeron 556.600 empleos. Esta reforma ha creado una flexibilidad de costes de las empresas, y una seguridad en los puestos de trabajos de los trabajadores.

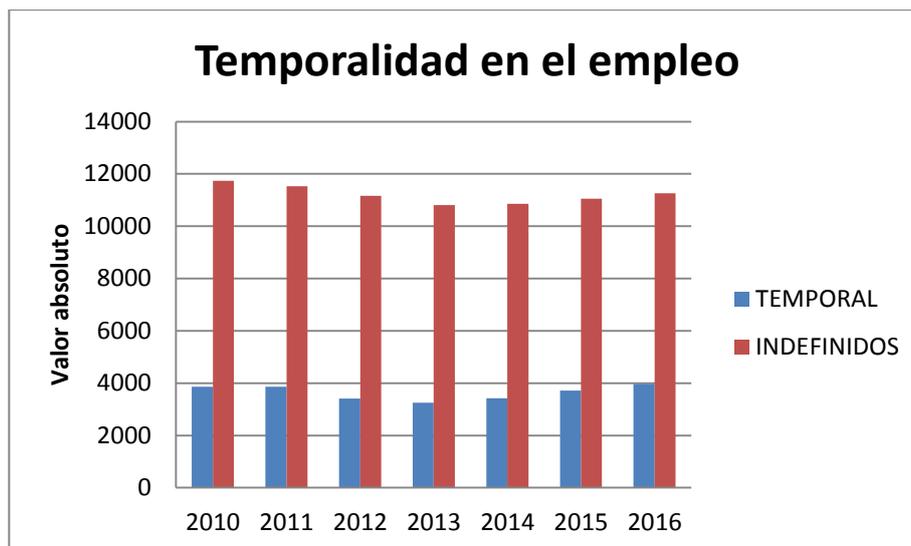


GRÁFICO 3.1.2.4. TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO.

El acrecentamiento de la temporalidad no se debe a una remodelación por parte de la reforma laboral en búsqueda de la flexibilidad, sino a la propia prevención de un segmento tan volátil en una recesión económica como es el de los empleados temporales.²⁰

3.1.2.5. Persona empleada a tiempo completo y parcial

En cuanto al tipo de jornada es mayor el incremento de la jornada completa entre los contratos indefinidos, mientras que la jornada parcial experimenta un mayor crecimiento.

Hay que diferenciar el tipo de jornada laboral en la cual los empleados prestan sus servicios, indefinido y parcial. La evolución de la tasa de empleo con jornada laboral a tiempo parcial respecto al número total de los trabajadores y en el cual podemos estimar el crecimiento año tras año. Después de que se haya provocado la movilidad interna como alternativa al despido y el supeditado descenso de la jornada efectiva de trabajo. Además, este incremento parece haberse estabilizado en 2014, después de la reforma que tenía como objetivo generar empleo de mayor calidad.

²⁰ García-Serrano, C. (2011:149-177) " Déja vu? Crisis de empleo y reforma laborales en España" Revista de Economía aplicada, 56 (XIX)

TASA DE EMPLEO CON JORNADA LABORAL		
	COMPLETO	PARCIAL
2010	87	13
2011	86,4	13,6
2012	85,5	14,5
2013	84,2	15,8
2014	84,1	15,9
2015	84,3	15,7
2016	84,8	15,2

TABLA 3.1.2.5. TASA DE EMPLEO CON JORNADA LABORAL.

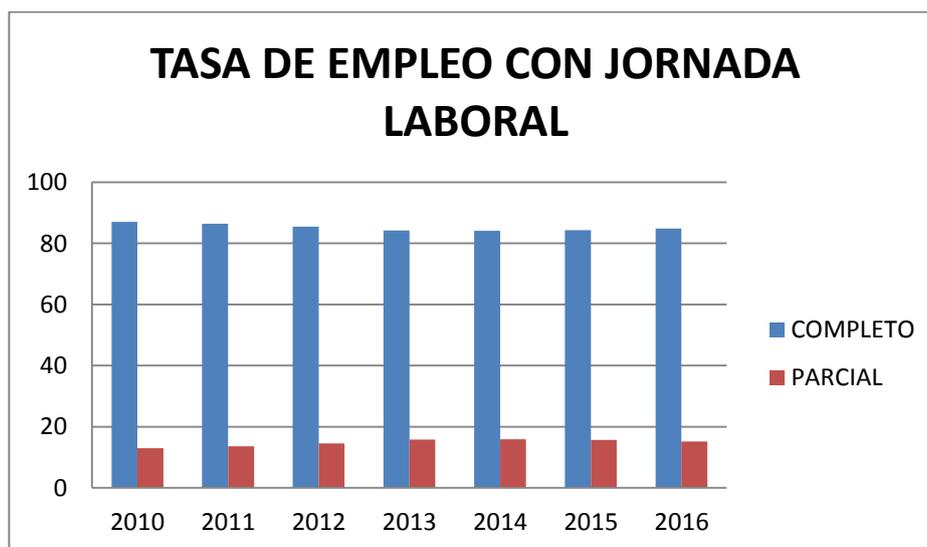


GRÁFICO 3.1.2.5. TASA DE EMPLEO CON JORNADA LABORAL.

3.1.3. Impacto de la reforma laboral sobre la población joven y mujeres

3.1.3.1. Tasa de empleo y desempleo en jóvenes

La tasa de desempleo comprende a las personas de 16 a 24 años (ambos inclusive) como porcentajes de la población activa de la misma.

TASA DE EMPLEO Y PARO JÓVENES DE 16 A 24 AÑOS		
	OCUPADO	PARADO
2010	27,43	41,48
2011	24,19	46,19
2012	20,25	52,86
2013	18,56	55,48
2014	18,53	53,2
2015	20,03	48,33
2016	20,53	44,44

TABLA 3.1.3.1. TASA DE EMPLEO Y PARO DE JOVENES.

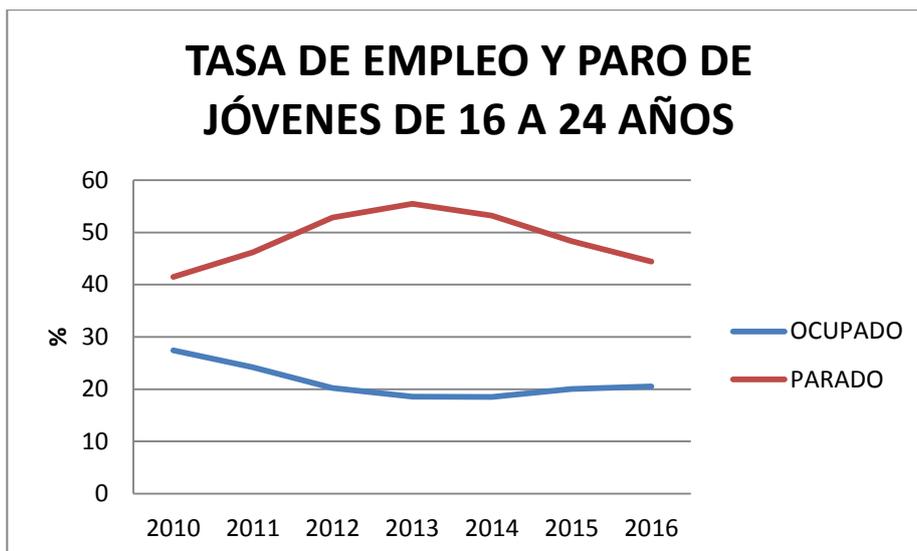


GRÁFICO 3.1.3.1. TASA DE EMPLEO Y PARO DE JOVENES.

La tasa de ocupación ha disminuido en un 0,28 %, alcanzado en el 2012, logrando en el 2016 una tasa de empleo del 20,53%. Sin embargo, la tasa de desempleo que se observa aumentó un 11,04% también en el 2012, logrando en el 2016 una tasa de desempleo del 44,44 %.

3.1.3.2. Tasa de empleo y desempleo en mujeres

La tasa de ocupación según el sexo femenino de la población, es favorable durante la evolución durante la reforma laboral.

TASA DE EMPLEO Y PARO DE LAS MUJERES		
	OCUPADO	PARADO
2010	42,04	20,22
2011	41,74	21,81
2012	40,47	25,03
2013	39,56	26,67
2014	40,03	25,43
2015	41,05	23,55
2016	42,17	21,38

TABLA 3.1.3.2. TASA DE EMPLEO Y PARO DE MUJERES.

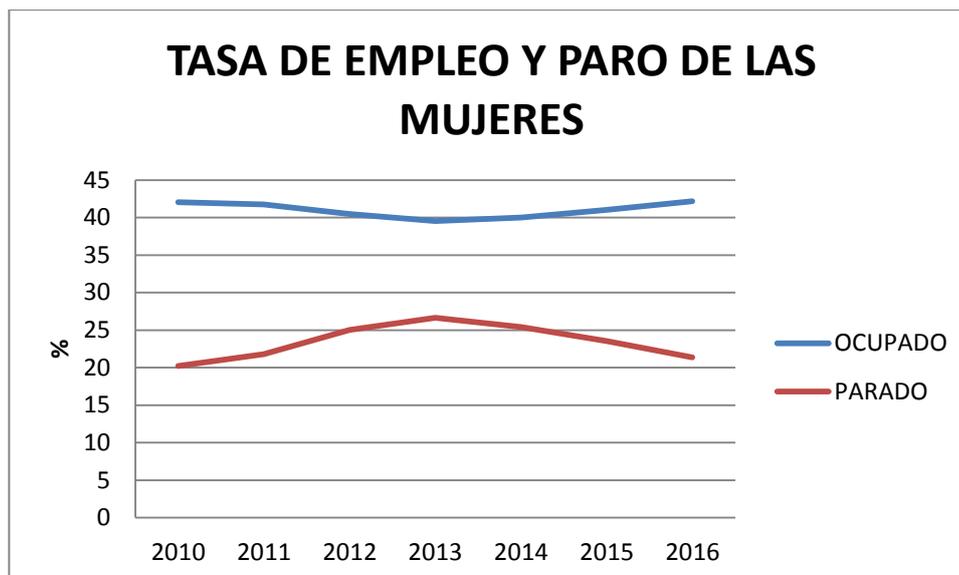


GRÁFICO 3.1.3.2. TASA DE EMPLEO Y PARO DE MUJERES.

Las mujeres, han visto durante la reforma laboral una escasa disminución de la tasa de ocupación del 1,70% en el año 2012, y se logra en el 2016 una tasa de empleo del 20,53%. No obstante, en la tasa de desempleo se observa que habido un aumento del 3,65%, alcanzada en el 2012, y se logra en el 2016 una tasa de desempleo del 21,38 %.

Queda mucho para hacer en materia de igualdad en este aspecto como recoge uno de los objetivos de la reforma laboral de 2012.

3.1.4. Salario Mínimo Interprofesional

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es un valor anual sujeto por el Gobierno que pacta la cuantía mínima de retribución que percibirá un empleado por la realización de su jornada laboral de trabajo, indistintamente del sexo, edad, eventualidad o tipo de trabajo a realizar. Este valor por sí solo no representa más que un mero número, no sabemos si se trata de un salario alto o bajo en proporción a las necesidades económicas de la población.

SMI MENSUAL %		
	ESPAÑA	IPC
2009	624	
2010	633,3	1,5
2011	641,4	1,3
2012	641,4	0
2013	645,3	0,6
2014	645,3	0
2015	648,6	0,5
2016	655,2	1
2017	707,6	8

TABLA 3.1.4. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.

Como se muestra en el 2012 el Gobierno estipuló un SMI de 641,40 €, aumentó de manera leve en 13,80 € en el período de los últimos 4 años después de la aplicación de la reforma, y quedó congelado de manera puntual en 2012 y 2014. Sin embargo, el mejor aumento del SMI se encuentra en el año en curso (2017) con un 8% de incremento en el sueldo mínimo, 52,40 €.

3.1.5. Ausencia de la reforma laboral sobre la población

“El análisis del Ministerio de Economía y Competitividad estima que la reforma 2012 habría contribuido a evitar la destrucción de 225.800 empleos en el año anterior a su puesta en marcha”²¹.

A pesar de la elevada contratación en 2012, del impacto de la reforma laboral sobre el empleo, la destrucción de empleo en los doce meses posteriores a la transformación ha sido notablemente menor que en los 12 anteriores.

Las empresas habrían manejado numerosos mecanismos alternos al despido que habrían impedido extinciones de contratos, en una conciliación más favorable para los empresarios y trabajadores.

²¹ Ministerio de Empleo y Seg. Soc. (2013:8) Informe de evaluación del Impacto de la Reforma Laboral, página web disponible en http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/

CAPÍTULO IV. CASO PRÁCTICO

DESCUELGO SALARIAL. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

La empresa GARSU ha decidido que, un trabajador de 40 años, por razones organizativas, modificará sustancialmente sus condiciones de trabajo. Resumidamente, lo que se quiere hacer es bajarle el salario.

¿Cuáles son los derechos y las obligaciones de la empresa y del empleado?

La reducción de la cuantía salarial se regula en el **art. 41 ET** como una nueva modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La empresa deberá comunicarla al empleado con 15 días de antelación y este podrá impugnarla o aceptarla ante el juzgado de lo social que procesará lo alegado por la empresa, o instar la extinción de su contrato de trabajo ante el mismo juzgado con derecho a percibir una indemnización equivalente a 20 días de sueldo por año hasta un máximo de 9 meses.

El análisis del supuesto, se trata de que las empresas pueden hacer reducción salarial de los trabajadores de forma legal, lo que se encuentra dentro de las "**medidas de flexibilidad laboral**", donde encontraremos varios cambios legislativos. Existen tres alternativas de posible aplicación:

- Modificación sustancial de condiciones de trabajo tanto individual como colectivo.

La transformación de la cuantía salarial se considera modificación sustancial de condiciones de trabajo, por consiguiente, para ejecutarla, es necesario que estén las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que la justifiquen.

La empresa únicamente podrá de forma individual modificar la cuantía salarial de sus empleados que estén cobrando por encima del CoCo. En ningún momento la modificación puede dejar al trabajador con un salario por debajo del CoCo, sin que en ningún caso pueda quedar por debajo del SMI.

Si el empleado fuera perjudicado por la modificación sustancial poseerá el derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de

servicio y se prorratearán por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses. En este supuesto, el trabajador no tiene que iniciar ningún procedimiento judicial para finalizar el contrato con derecho a indemnización, ya que se practica el derecho a la disolución del contrato por el daño ocasionado por la modificación sustancial.

A través de las modificaciones solo sería posible reducir la cuantía salarial hasta los niveles establecidos en convenio colectivo.

- Inaplicación del Convenio Colectivo ante causas económicas, técnicas, organizativas, o productivas (descuelgue salarial).

Sin embargo, existen otros procesos para modificar el salario incluso por debajo de lo establecido en el CoCo.

Por un lado, el empresario puede inaplicar las condiciones salariales establecidas en convenio mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En este caso, sería un descuelgue salarial que constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Según los **art. 82 ET**, se reconoce a las empresas con una situación dificultosa en la economía y se busca una salida a estas a través de no aumentar el coste salarial, y se impide de este modo el empleo de otras medidas que perturbarían la continuidad de las relaciones laborales como los despidos individuales, los expedientes de regulación de empleo o incluso el cierre de la empresa.

- Negociación de un convenio de empresa.

El otro acceso para reducir costes salariales sería negociar un convenio de empresa, que tendrá preferencia de aplicación respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en lo que se reseña en el salario base y de los complementos salariales, así como la compensación de las horas extraordinarias. En las reformas laborales se apuesta abiertamente por el convenio de empresa como instrumento para flexibilizar las relaciones laborales y trata de prescindir del recurso para la extinción de los contratos de trabajo como única solución para las empresas en dificultades.

En consecuencia en el **art. 84.2. ET**, la prioridad de aplicación del convenio de empresa debe ser interpretada como una excepción a la regla general de prohibición de concurrencia, de tal manera que se podrá negociar un convenio de empresa y regular en el mismo las materias previstas aun cuando se encuentre vigente un convenio colectivo de ámbito diferente.

Tanto el descuelgue salarial como la negociación de un convenio de empresa, no causarían el derecho a extinción indemnizada del contrato por parte del empleado.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

A la vista del trabajo de fin de grado y de los datos recabados para la información, se han extraído las siguientes conclusiones. Pero antes de proceder a ello, es preciso insistir en que los indicadores y las conclusiones que se extraen a partir de estos no están condicionadas exclusivamente por el factor reforma laboral. A la hora de evaluar su efectividad habrá factores externos que hay que tener en cuenta como el crecimiento económico del país.

El primer objetivo de la **flexiseguridad**, en la transición de la reforma laboral 2012 hasta la actualidad, ha sido crear de empleo o disminuir el desempleo indistintamente del mercado laboral. Para ello, se ha analizado la Comunidad Autónoma de Canarias en relación con España, que han coincidido tarde o temprano en hacerlo mediante la aplicación de la filosofía de la “**Flexiseguridad**”; esto proporciona a las empresas que puedan desarrollar la movilidad interna al reducir la jornada, y por consiguiente el salario del empleado, y eliminar una parte de los trámites formales que hasta entonces existían en materia de movilidad funcional con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores.

La **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral** ha sido sometida a diversas modificaciones y ha afectado a diferentes puestos de trabajos.

La situación laboral económica en España en el último ejercicio de 2016 arroja los siguientes datos:

La **debilidad del mercado laboral del 2010-2016** en España ha destruido más empleo. Según los datos recogidos en la última Encuesta de Población Activa, la evolución del empleo y desempleo en España a partir de la reforma laboral 2012, la tasa de ocupación, ha disminuido un 2,17%, alcanzado en el 2012; se logra en el 2016 una tasa de empleo del 47,60%. Aunque, en la tasa de desempleo se observa que ha habido un aumento del 5,16%, en el mismo periodo, en el 2016 observamos una tasa de desempleo del 19,63%.

La tasa **de desempleo de larga duración** en el 2016 en España se ha visto aumentada a 12,50% con respecto a 2012, y se logra en el 2016 un 42,40% de desempleados de larga duración.

Conservamos una **temporalidad**, tras la reforma laboral 2012 en España que ha logrado favorecer el empleo y defender a los trabajadores. Hizo que solo en este año 2016 correspondiente al anterior mencionado no se destruyeran 98.300 empleos y se ha dado con los contratos indefinidos. Por otro lado, en los contratos temporales no se destruyeron 556.600 empleos. Por lo tanto, esta reforma creó una **flexibilidad** de costes de las empresas, y una **seguridad** en los puestos de trabajos de los trabajadores.

La **tasa de empleo con jornada laboral en tiempo completo** es 84,80%, con respecto a la reforma 2012 ha disminuido 0,7%. Sin embargo, en el tiempo parcial es del 15,20%, con respecto al 2012 ha aumentado 0,5%.

El segundo objetivo común ha sido reducir la dualidad del mundo laboral y que el empleo generado sea de calidad y estable, motivo por el cual el porcentaje de empleados temporales respecto al tiempo indefinido ha descendido a favor de la contratación fija.

El tercer objetivo a alcanzar fue un equilibrio entre la tasa de empleo y desempleo, para analizar los niveles de oportunidades de acceso en el mercado de trabajo, por lo que reducir la tasa de desempleo y de larga duración es una prioridad. Por otro lado, el empleo a tiempo parcial se ha ido incrementando en la transición de la reforma laboral.

Además, el salario mínimo es uno de los dos indicadores que han ido aumentando mínimamente en el país, hasta el 2017 que habido un gran incremento, aunque aquí también habría que apuntar que el nivel de vida también ha ido creciendo en mayor o menor grado que el salario.

Por último, hay que matizar que España ha adoptado una serie de medidas, como abaratar el despido o facilitar a las empresas el descuelgue de los convenios colectivos en favor de la negociación, sin contradecir lo que dice la **Ley 3/2012, 6 julio**, y los **RDL 2/2015, 23 de octubre, TRLET** que incluye el propósito que se pretende alcanzar con estas medidas en concreto, pues constituyen una pérdida de derechos para los trabajadores por parte del legislador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- “Flexiguridad” publicado por Wolters Kluwer, *“al mismo tiempo la flexibilidad del mercado laboral, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, por una parte, y la seguridad del empleo y de los ingresos, por otra.”*, página web disponible en http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Laboral.aspx?params=H4sIAAAAAAEAEsuyLTNzA0oMIY1TgTTaskFKXARp9Li5MQi7dQ8bZ_EpPyixBwA_MSrhS8AAAA=WKE:
- Informe 2013. (2013:42-50) Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva.
- Ministerio de Empleo y Seg. Soc. (2013:8) Informe de evaluación del Impacto de la Reforma Laboral, página web disponible en http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/
- Fedea Policy Papers (2016:8-9) El efecto de la Reforma Laboral de 2012 sobre la dualidad y el empleo: Cambios en la contratación y el despido por tipo de contrato.
- Comunicación de la Comisión para la Propuesta de Principios Comunes de Flexiseguridad (2007: 803 al final)
- Comunicación de la Comisión para la Propuesta de Principios Comunes de Flexiseguridad (2007: 359 al final)
- Comunicación de la Comisión para la Propuesta de Principios Comunes de Flexiseguridad (2007: 303 al final)
- El empleo y la dimensión social en la estrategia UE-2020, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administración Publicaciones (2010: 17), página web disponible en http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/indice/contenidos/El_empleo_y_la_dimension_social_en_la_estrategia_UE-2020.pdf
- Europa 2020: la estrategia europea de crecimiento (2012:3) , página web disponible en ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm
- RUESGA BENITO, S.M. (Dir.) (2011:58) “El sistema social español en un marco de Flexiseguridad: Análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español” Secretaría de Estado de la Seg. Soc.

- Ventura, Tirso, y Cruz, Ylenia (2011). La flexiseguridad: de Dinamarca a España, página web disponible en <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/1126.pdf>
- RUESGA BENITO, S.M. (Dir.) (2011: 172) “El sistema social español en un marco de Flexiseguridad: Análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español” Secretaría de Estado de la Seg. Soc.
- VALDÉS DAL-RÉ Y LAHERA FORTEZA (2010:16) “La flexiseguridad laboral en España” Fundación Alternativas.
- RUESGA BENITO, S.M. (Dir.) (2011:17) “El sistema social español en un marco de Flexiseguridad: Análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español” Secretaría de Estado de la Seg. Soc.
- BOE, 11 de agosto de 2015, Resolución de 29 de julio de 2015, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de julio de 2015, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2015, según lo establecido en el artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- BOE, 31 de agosto de 2016, Resolución de 22 de agosto de 2016, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de agosto de 2016, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.
- Título III del Estatuto de los Trabajadores se reconducen al 82.3 ET, , página web disponible en http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t3.html
- PIB de España anual (2017), , página web disponible en <http://www.datosmacro.com/pib/espana-comunidades-autonomas>
- Instituto Nacional de Estadísticas, página web disponible en http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595

- García-Serrano, C. (2011:149-177) “Déja vu? Crisis de empleo y reforma laborales en España” Revista de Economía aplicada, 56 (XIX)
- Ministerio de Empleo y Seg. Soc. (2013:8) Informe de evaluación del Impacto de la Reforma Laboral, página web disponible en http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/
- BOE, 31 de agosto de 2016 “Plan Anual de Política de Empleo” – Anexo V Indicadores

ANEXOS

Boletín Oficial del Estado 31 de agosto de 2016 “Plan Anual de Política de Empleo” – Anexo V Indicadores

Objetivo A.- Mejorar la empleabilidad del colectivo de jóvenes menores de 30 años y desarrollar el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España.

Finalidad del indicador.- El indicador para este objetivo persigue medir la cobertura y eficacia de las medidas dirigidas a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, así como el grado de desarrollo e implementación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. ☐

Componente A.1.- Demandantes menores de 30 años que obtuvieron un empleo en el año, habiendo recibido alguna atención, respecto del total de los demandantes menores de 30 años. Finalidad.- Evaluar la eficacia de la actuación de los servicios públicos de empleo respecto de los jóvenes, medida en términos de inserción. ☐

Componente A.2.- Jóvenes menores de 30 años beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil a quienes desde los Servicios Públicos de Empleo se les hubieran proporcionado medidas y acciones identificadas en el artículo 106 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, respecto del total de jóvenes menores de 30 años beneficiarios del Sistema. Finalidad - Medir la cobertura de las medidas de los servicios públicos de empleo dirigidas a los jóvenes, de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España.

Componente A.3.- Comparación interanual de demandantes menores de 30 años que, en los seis meses siguientes a su inscripción, obtuvieron un empleo en el año, habiendo recibido alguna atención, respecto del total de demandantes que se emplearon en ese mismo año. Finalidad.- Medir la mejora en la eficacia de los servicios públicos de empleo en reducir las transiciones al empleo de los demandantes menores de 30 años, comparando el grado de inserción de los que recibieron atenciones en el período considerado con el de aquellos que la recibieron en el período anterior.

Objetivo B.- Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, en particular los mayores de 45 años que sean desempleados de larga duración, beneficiarios del Programa de Recualificación Profesional de las

personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA), del Programa de Activación para el Empleo y del Programa de Acción Conjunto para la mejora de la atención a desempleados de larga duración.

Finalidad del indicador.- El indicador para este objetivo tiene por finalidad medir la eficacia y grado de cobertura de las medidas de mejora de la empleabilidad dirigidas a los colectivos especialmente afectados por el desempleo, especialmente el de los demandantes mayores de 45 años que sean desempleados de larga duración, perceptores del PREPARA, beneficiarios del Programa de Activación para el Empleo, y del Programa de Acción Conjunto para la mejora de la atención a desempleados de larga duración. ☐ **Componente B.1.- Demandantes pertenecientes al grupo de colectivos especialmente afectados por el desempleo a los que se les hubiera proporcionado alguna atención en el año, respecto al total de demandantes de dicho grupo.** Finalidad.- Este componente mide la cobertura de las medidas de los Servicios Públicos de Empleo respecto de los colectivos especialmente afectados por el desempleo. ☐ **Componente B.2.- Comparación interanual de demandantes pertenecientes al grupo de colectivos especialmente afectados por el desempleo que, en los dieciocho meses siguientes a su inscripción como demandantes, obtuvieron un empleo en el año, respecto del total de demandantes que se emplearon en ese mismo año.** Finalidad.- Mide la mejora en la eficacia de los servicios públicos de empleo en reducir los períodos de transición al empleo, comparando el grado de inserción en el período considerado con el del período anterior.

Eje 1.- Orientación.

Objetivo 1.5.- Relación con empresas y otros agentes del mercado de trabajo.

Objetivo del indicador.- El indicador para este objetivo persigue evaluar la participación de los servicios públicos de empleo en la intermediación laboral y su capacidad para captar y difundir ofertas de empleo. ☐ **Componente 1.5.1.- Puestos ofertados en el año respecto del total de contratos comunicados en ese mismo año.** Finalidad.- Medir la capacidad de penetración de los SPE en la intermediación del mercado de trabajo a través de la captación de ofertas de empleo. ☐ **Componente 1.5.2.- Empleadores que presentan ofertas de empleo en el año, respecto del total de**

empleadores que han comunicado contratos en ese mismo año. Finalidad.- Medir la intensidad del esfuerzo prospectivo con empleadores realizado por los servicios públicos de empleo. ¶ **Componente 1.5.3.- Puestos vacantes difundidos en el año, respecto al total de puestos registrados en ese mismo año.** Finalidad.- Evaluar la participación que la difusión de ofertas por los servicios públicos de empleo tiene dentro del conjunto de la economía.

Eje 3.- Oportunidades de empleo.

Objetivo 3.1.- Fomentar y sostener la contratación de colectivos y sectores con dificultades, para proporcionar trabajo, experiencia y sostener la actividad económica. Finalidad del indicador.- El indicador para este objetivo intenta evaluar la efectividad de las acciones realizadas por los servicios públicos de empleo en la inserción y mantenimiento en el empleo de las personas con dificultades de inserción, así como el de las personas en situación desempleo de duración media y larga. ¶ **Componente 3.1.1.- Demandantes menores de 30 años, mayores de 45 años o con discapacidad, que firmaron un contrato durante el año en curso o en los dos años anteriores y que no hubieran vuelto a inscribirse como demandantes con posterioridad a la contratación, ni en los dos años anteriores ni en el actual, respecto del total de demandantes pertenecientes a esos mismos colectivos, durante el año en curso.** Finalidad.- Evaluar la inserción y el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad, de edad mayor de 45 años y menores de 30 años. ¶

Componente 3.1.2.- Demandantes inscritos más de 6 y de 12 meses que obtuvieron un empleo en el año, habiendo recibido alguna atención, respecto del total de demandantes que obtuvieron en empleo en ese mismo año. Finalidad.- Medir la efectividad del esfuerzo realizado por los servicios públicos de empleo para facilitar la inserción de personas en desempleo de duración media y larga. ¶

Componente 3.1.3.- Comparación interanual de los demandantes que obtuvieron un empleo en el año, habiendo recibido alguna atención, respecto del total de demandantes que recibieron alguna atención. Finalidad.- Medir la evolución de la

efectividad de los servicios públicos de empleo en la inserción de demandantes, de forma que pueda evaluarse junto con el componente anterior.

Objetivo 3.2.- Fomentar la contratación de personas desempleadas en sectores emergentes con perspectivas de crecimiento de empleo No se ha definido ningún indicador para este objetivo.

Objetivo 3.3.- Aflorar empleo en economía sumergida. No se ha definido ningún indicador para este objetivo.

Objetivo 3.4.- Fomentar la inserción laboral de personas desempleadas perceptoras de prestaciones por desempleo. Finalidad del indicador.- El indicador para este objetivo evalúa por una parte la efectividad de las actuaciones realizadas por los servicios públicos de empleo sobre personas perceptoras de prestaciones, en base a las inserciones conseguidas. Por otra mide el número de acciones realizadas con los perceptores, así como el cumplimiento del artículo 41.3 del Texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, que determina la proporción mínima de actuaciones de intermediación y política activa de empleo que deben prestarse a los beneficiarios de prestaciones y subsidios. [?]

Componente 3.4.1.- Nº de personas perceptoras de prestaciones insertadas que hubieran recibido algún servicio en los seis meses anteriores a la colocación, respecto del número de perceptores de prestaciones. Finalidad.- Medir la inserción de las personas desempleadas perceptoras de prestaciones por desempleo que, en los seis meses anteriores a la colocación hubieran recibido algún servicio por parte de los servicios públicos de empleo. [?]

Componente 3.4.2.- Desviación entre la proporción de perceptores atendidos respecto del total de perceptores, y la proporción del total de perceptores respecto del total de desempleados (artículo 41.3 del Texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre). Finalidad.- Evaluar el cumplimiento de lo que establece el artículo 41.3 del Texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre, en el sentido de que los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo deberán ser atendidos al menos en la misma proporción que estos supongan respecto del total de desempleados de su territorio. [?]

Componente 3.4.3.- Nº de personas perceptoras de la ayuda del Programa de Activación para el Empleo que permanecen insertadas/colocadas tras la finalización de la ayuda con compatibilidad o del plazo de compatibilidad, respecto del número total de perceptores de la ayuda del Programa de Activación para el Empleo.

Finalidad.- Medir la inserción/colocación de las personas desempleadas perceptoras de la ayuda del Programa de Activación para el Empleo tras la finalización de la ayuda con compatibilidad o del plazo de compatibilidad.

Eje 4.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Objetivo 4.0.- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Finalidad.- Se utiliza un indicador conjunto para el objetivo general del Eje, que busca medir la efectividad y el esfuerzo en las acciones dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. ²²

Componente 4.0.1.- Cociente entre el número de mujeres demandantes que han resultado insertadas en el año, respecto del total de mujeres demandantes, y el número de demandantes que han resultado insertados en ese mismo año, respecto al total de demandantes. Finalidad.- Este componente mide la desigualdad existente en la capacidad de inserción laboral desde la perspectiva de género, en un momento determinado. ²²

Componente 4.0.2.- Número de atenciones prestadas en el año al colectivo de mujeres demandantes, respecto del total de atenciones realizadas en ese mismo año al total de demandantes. Finalidad.- Este componente mide esfuerzo adicional realizado con el colectivo de mujeres respecto del realizado con el total de los demandantes.²²

²² BOE, 31 de agosto de 2016 “Plan Anual de Política de Empleo” – Anexo V Indicadores