



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas y Grado en
Recursos Humanos y Relaciones Laborales

TRABAJO FIN DE GRADO

LAS CONSECUENCIAS DE LAS NUEVAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN LA EMPRESA Y EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Presentado por Alicia López Carnicero

Tutelado por:
Elisa de la Cruz López
Graciela López de la Fuente

Soria, junio 2016

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
---------------------------	----------

CAPÍTULO I LAS NUEVAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

1. Concepto de trabajo	13
2. Características del trabajo	14
3. La nueva naturaleza del trabajo.....	16

CAPÍTULO II CONSECUENCIAS DE LAS NUEVAS CARACTERÍSTICAS EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA

1. Evolución y situación actual de la empresa.....	25
1.1 Concepto de empresa y dirección empresarial.....	25
1.2 Evolución de la empresa y de la dirección empresarial	26
2. Cambios en la empresa: flexibilidad	33
2.1 Flexibilidad empresarial	33
2.2 Flexibilidad en el mercado de trabajo	43
3. Perspectivas de futuro	46

CAPÍTULO III LAS NUEVAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Conceptos generales y evolución de la Seguridad Social.....	51
1.1 Concepto, evolución y principios de la Seguridad Social	51
1.2 Modelos, regímenes y campo de aplicación	53
1.3 Gestión y financiación de la Seguridad Social	56
2. Cambios en la Seguridad Social	58
2.1 Situación actual	58
2.2 Cambios en el sistema de la Seguridad Social	63
3. Perspectivas de futuro	70

CONSIDERACIONES FINALES Y POSIBLES VÍAS DE INVESTIGACIÓN	75
---	-----------

BIBLIOGRAFÍA	81
---------------------------	-----------

ANEXO I

Evolución de las bases mínimas y máximas de la cotización por contingencias comunes. Sistema de la Seguridad Social. Régimen General	91
--	----

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 2.1: Relación entre dirección empresarial y trabajo	32
Ilustración 2.2: Aspectos clave de la teoría de caminos de Path Goal	38
Ilustración 2.3: Características de la organización virtual.....	41
Ilustración 2.4: Características para aplicar la gestión del conocimiento.	42
Ilustración 3.5: Entidades de la Seguridad Social	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1: Salario Medio Anual por trabajador 2005-2013 (cifra expresada en miles de euros)	21
Gráfico 2.2: Evolución del número de empresas constituidas 2006-2014	36
Gráfico 2.3: Número de trabajadores por cuenta propia inscritos en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social (2012-2016)	44
Gráfico 3.4 Evolución del paro en España 2006-2016.....	58
Gráfico 3.5: Evolución de los ingresos por cotizaciones sociales 2006-2014.....	60
Gráfico 3.6: Financiación de la Seguridad Social. Año 2014	61
Gráfico 3.7: Porcentaje de población dispuesta a trabajar en dinero negro en 2014.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1: Número de contratos realizados en diciembre de 2015.....	17
Tabla 1.2: Duración de días promedio por contrato	18
Tabla 1.3: Ocupados por situación profesional. 2009-2014 (cifras expresadas en miles)	19
Tabla 2.4: Modalidades jurídicas de empresa	33
Tabla 2.5: Teorías sobre el liderazgo empresarial.....	38
Tabla 2.6: Nuevas formas de organización empresarial.....	39
Tabla 2.7: Nuevas formas de trabajo.....	43
Tabla 3.8: Desglose de la cotización por contrato.....	65
Tabla 3.9: Prolongación de la edad laboral según lo dispuesto en la Ley 27/2011, de 1 de agosto.	66

RESUMEN

El trabajo, como pilar fundamental de nuestra sociedad, está en continua evolución. Por este motivo, la sociedad cambia a la par para poder adaptarse a las características del trabajo. Si bien consideramos que el trabajo ha ido transformándose paulatinamente a lo largo de la historia, este proceso se ha acelerado en las dos últimas décadas debido a los avances tecnológicos y al cambio de necesidades de los individuos integrantes de la sociedad.

El primer objetivo de este trabajo es conocer cómo han cambiado las empresas a raíz de los cambios en el mercado del trabajo. El segundo objetivo de este proyecto es conocer si la Seguridad Social, como entidad que genera decisiones estratégicas, logra adaptarse al entorno de dicho mercado ya que su evolución es más lenta que el resto de la sociedad.

PALABRAS CLAVE

Trabajo, dirección, empresa, gestión, Seguridad Social, flexibilidad, cambio.

ABSTRACT

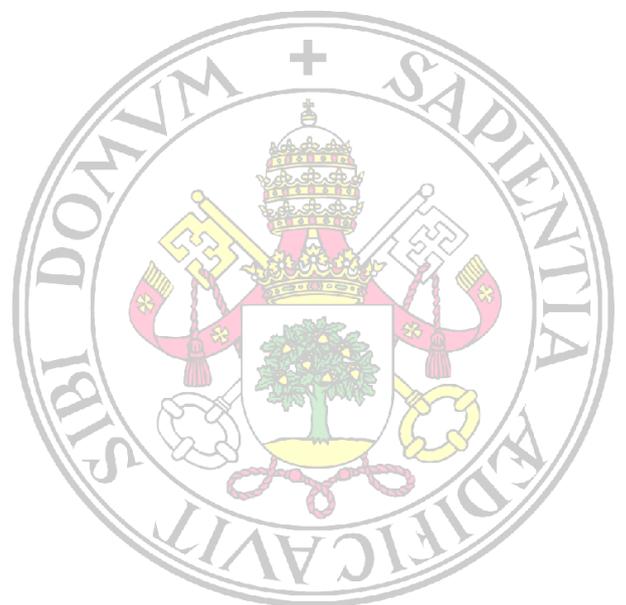
Work, as the fundamental pillar of our society, is continually evolving. For this reason, society changes at the same time in order to adapt to its new features. Although we consider that the work has gradually transformed throughout history, this process has accelerated over the past two decades due to the technological advances and the constant changing requirements of the member of society.

The first purpose of this project is to know how companies have changed as a result of the changes in the labour market. The second aim of this project is to determine whether the Social Security, as an entity that generates strategic decisions, achieves to adapt to the market environment because its evolution is slower than the rest of the society.

KEY WORDS

Work, directorate, company, management, Social Security, flexibility, change.

INTRODUCCIÓN



JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO

Antes de poder comenzar con este proyecto, es necesario exponer los motivos de manera breve y concreta que me han llevado a la elección de los dos temas principales: dirección estratégica empresarial y Seguridad Social.

Tras mi experiencia en las prácticas de empresa facilitadas por la Universidad de Valladolid, reflexioné sobre la relevancia que tiene una dirección empresarial innovadora y con información en esta sociedad actual. De manera simultánea, observé cómo las características del trabajo que se consideraban *normales* en los años 70 y 80 no tienen ninguna validez actualmente.

Todos los aspectos del trabajo se han transformado de manera claramente visible y el ejemplo más reseñable es la “antigüedad” de los trabajadores en un mismo puesto laboral; lo que antes se concebía como lógico era obtener un empleo en el que poder mantenerte estable hasta la edad de la jubilación y, actualmente, es habitual encontrar jornadas de 10 horas semanales y casos de pluriempleo.

Paralelamente, el hecho de que el trabajo esté cambiando junto con la sociedad hace que nuestro sistema de Seguridad Social quede obsoleto, haciendo que todas las estadísticas y cifras carezcan de un valor real puesto que la situación del trabajo es completamente distinta.

ESTRUCTURA DEL TRABAJO

Este proyecto se presenta de la siguiente manera:

- En primer lugar, se detallará qué se entiende por *las nuevas características del trabajo*.
- En segundo lugar, se relacionarán estas nuevas características con los cambios en las empresas y en su gestión empresarial.
- En tercer y último lugar, conoceremos los cambios que se están llevando a cabo en la Seguridad Social para que este organismo se adecúe a nuestra sociedad.

METODOLOGÍA

La idea de proponer este tema como Trabajo Fin de Grado (TFG) surgió por la necesidad de poder plasmar las incertidumbres a las que nos enfrentamos los jóvenes en un mundo altamente cambiante y globalizado. Mientras que anteriores generaciones se han caracterizado por trabajos estables y altamente regulados, nos encontramos en una época plagada de inestabilidad, que fomenta la competencia personal entre futuros trabajadores, y, sobre todo, dominada por la creatividad e innovación.

Para poder plasmar estas las ideas decidimos dividir el trabajo en tres grandes apartados:

- En un primer lugar, **los cambios en el trabajo**. Para poder introducirnos en el resto de materias es necesario conocer qué es realmente el trabajo y cuáles son sus características actualmente. Así, nos remitimos a definiciones de conocidos autores como las ofrecidas por los sociólogos del trabajo como A. Martín Artiles o Peiró y también a definiciones más cotidianas, como la de la Real Academia de la Lengua Española para demostrar la alta implicación del concepto de trabajo en nuestras vidas.

Para detallar las características del trabajo hemos acudido a fuentes propias del derecho español como son el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se regula el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que regula la Seguridad Social, entre otros.

Respecto de las nuevas características del trabajo, consideramos oportuno referirnos al gran organismo que nos ampara, que es la Unión Europea, puesto que desde esta entidad ya emanan una serie de principios que caracterizan el mercado laboral y, por tanto, al trabajo. Sin embargo, lejos de querer emular una realidad, para algunos ficticia, del trabajo europeo, optamos por desengranar las nuevas características del trabajo desarrolladas por los autores Chiapello y Bolstanski en su libro “El nuevo espíritu del capitalismo” pues las consideramos más cercanas y certeras en la sociedad.

Justificando estas características descritas por Chiapello y Bolstanski se encuentra información relacionada con importantes organismos nacionales como el Servicio Público de Empleo Estatal o el Instituto Nacional de Estadística.

- En segundo lugar, los **cambios en la empresa**. Las fuentes que hemos empleado para detallar el concepto, la situación y la evolución de la empresa actual giran en torno a diversos autores como Gonzalo Sánchez Vízcaíno o María de los Ángeles Gil Estallo.

Con el motivo de demostrar los cambios mencionados en la empresa, empleamos la estructura de Gil Estallo de las decisiones estructurales de la empresa (modalidad jurídica, planificación del trabajo...) aplicando datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal, Instituto Nacional de Estadística..., así como estudios de diferentes autores y artículos de revistas especializadas. En este apartado diferenciamos la flexibilidad empresarial y la flexibilidad laboral.

Por último, para concluir con unas perspectivas empresariales de futuro, recopilamos los cambios empresariales introducidos para poder comprender como debe ser una empresa en la actualidad para sobrevivir con éxito al mercado.

- En tercer lugar, los **cambios en la Seguridad Social**. Las fuentes necesarias para desarrollar brevemente la historia de la Seguridad Social y para describir su funcionamiento y su composición han sido la propia página web de la Seguridad Social así como sus cuentas consolidadas anuales.

Para referirme a los cambios en la Seguridad Social hemos decidido centrarnos en el cambio de normativa recientemente ocurrido, del Real Decreto Legislativo 1/1994 al Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre que regula actualmente la Seguridad Social. Además de esta nueva normativa, hemos detallado aspectos intrínsecamente relacionados con la Seguridad Social como son el Servicio Público de Empleo Estatal con su revalorización de las bases de cotizaciones o la Ley General de Presupuestos del Estado, que permite detallar las intenciones estatales para con la Seguridad Social.

Por último, en cuanto a las perspectivas de futuro, existe una variedad de opiniones. Para expresar mi propia perspectiva nos hemos apoyado en las variables Fondo de Reserva de la Seguridad Social y el Factor Sostenibilidad.

En todo este trabajo se han empleado las cifras más actuales que se encuentran disponibles en el Instituto Nacional de Estadística, en el Servicio Público de Empleo.... Se plantean como puntos de referencia años como el 2011, por ser el año anterior a la reforma laboral. En los casos en los que se contemplan años anteriores, hemos escogido las cifras más antiguas disponibles sin sobrepasar la década puesto que los cambios actuales surgen con mayor rapidez que antiguamente.

Para concluir este apartado y comenzar con el proyecto en sí, es necesario destacar que ha sido de gran importancia el apoyo y orientación por parte de mis tutoras, Elisa de la Cruz López y Graciela López de la Fuente.

COMPETENCIAS QUE CUMPLE EL TRABAJO FIN DE GRADO

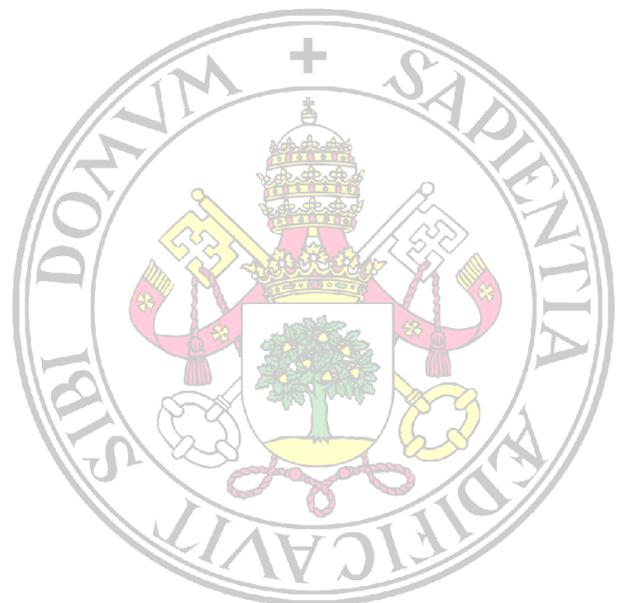
En primer lugar, el grado de Administración y Dirección de Empresas está presente en la elección de este tema puesto que se manifiesta la importancia de las decisiones empresariales teniendo en cuenta las nuevas variables que surgen en el entorno, como pueden ser las nuevas características que posee el trabajo.

Las competencias que se desarrollan con este trabajo son muy diversas. Principalmente, podemos comprender de manera estratégica y global un determinado entorno en el que las empresas se desenvuelven actualmente, así como los comportamientos que éstas tienen para adaptarse a este nuevo entorno. De esta manera, podremos valorar qué comportamientos se adaptan mejor a esta nueva situación.

En un segundo lugar, el grado de Relaciones Laborales está presente ya que se describen las nuevas características del trabajo que se están desarrollando actualmente y el impacto de las mismas en la Seguridad Social.

Profundizar en las características del mercado y conocer mejor el marco normativo regulador de la Seguridad Social son algunas de las competencias más importantes que se desarrollan en este trabajo.

***CAPÍTULO I: LAS NUEVAS
CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO***



1. CONCEPTO DE TRABAJO

El trabajo tiene diversas acepciones y significados. Para A. Martín Artiles (2007), el origen del trabajo se remonta a los inicios de la humanidad donde los seres humanos de la prehistoria ya realizaban oficios para poder asegurar su existencia como puede ser cazar, recolectar y fabricar armas.

Este primitivo concepto del trabajo ha ido cambiando con el paso de los años adquiriendo ciertas características y perdiendo otras. Podemos ejemplificarlo con el trabajo considerado carente de nobleza en las antiguas civilizaciones de Roma y Grecia (Espuny, Gala y Martín, 2003) o el trabajo sin descanso basado en el esfuerzo y en la inversión desarrollado por el protestantismo ascético, creencia religiosa que, según Weber (2012. Segunda edición), es el nacimiento del capitalismo actual.

Espuny, Gala y Martín (2003) definen el concepto de trabajo como “actividad humana, individual o colectiva, de carácter social, complejo, cambiante irreductible a una simple respuesta al imperativo biológico de la supervivencia. Se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral.

[...] Modernamente, el trabajo significa, además de un medio racional de lograr sustento material, una fuente de riqueza para individuos, familias y naciones...”

Sin embargo, una de las definiciones más completas de *trabajo* fue desarrollada por Peiró (1989, pág. 163)¹: “aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.”

De este conjunto de definiciones podemos extraer varios factores claves relacionados con el trabajo:

- El trabajo crea riqueza a los trabajadores de índole económica o satisfacción personal, o ambas.
- El trabajo crea riqueza en el proceso productivo ya sea mediante la transformación de productos o mediante la prestación de servicios.
- El desempeño del trabajo puede implicar remuneración o no.

Además, en la Real Academia de La Lengua Española, podemos encontrar la definición de trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.

Por tanto, en el entorno del trabajo gira el concepto de la creación de riqueza que engloba aspectos tan amplios como pueden ser los de índole económica (prestar un servicio, transformar un producto y aportar esfuerzo al proceso productivo a cambio de una renta) y de índole personal (tiene que ver con aspectos intrínsecos al trabajador

¹ Extraído del libro *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* de Espuny Tomás, Gala Durán y Martín Artiles en el año 2003, página 34-35.

como la autorrealización, la satisfacción de identificarse en un empleo y la motivación de *sentirse útil* y aprender).

En último lugar, una vez conocido el concepto de *trabajo* como tal, debemos diferenciarlo del *empleo*. El diccionario de la Real Academia Española describe el empleo como "1. Acción de emplear. 2. Ocupación, oficio". De esta manera, el *empleo* se considera como una actividad necesariamente retribuida mediante la cual el ser humano recibe los ingresos económicos necesarios para subsistir.

A largo de este proyecto consideraremos al trabajo como un método para obtener una contraprestación económica, es decir, consideraremos la terminología de trabajo y empleo como equivalentes. Así, dejamos excluido de este proyecto aquellas actividades no remuneradas como puede ser el voluntariado y aquellas que no tengan fines lucrativos.

2. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

El trabajo en nuestra sociedad es comprendido como un conjunto de actividades orientadas a obtener riqueza y donde se diferencian dos grandes grupos de trabajadores.

En un primer lugar, **los trabajadores por cuenta ajena** que son el grupo mayoritario en nuestra sociedad ya que, según datos del Instituto Nacional de Estadística de España (2015), éstos representan el 82.37% del número de trabajadores.

El trabajo por cuenta ajena dispone de características clave que permiten distinguirlo de cualquier otra actividad. A nivel nacional, la situación de estos trabajadores se encuentra regulada en 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 y podemos decir que estas características clave se encuentran en el artículo 1.1 de esta ley:

“La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

De esta manera destacamos el carácter voluntario, dependiente y retribuido del trabajo.

- El trabajo es **voluntario** ya que cada individuo puede decidir el trabajo que desea desempeñar gracias a la libre elección de profesión. El artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 35 de la Constitución Española (1978) estipulan como uno de los principales derechos laborales el derecho a la libre elección de profesión u oficio.

- El trabajo por cuenta ajena es **dependiente** puesto que esta modalidad se caracteriza por la relación estipulada en el contrato laboral mediante el cual el trabajador se sujeta a la dirección empresarial. Estos contratos están sujetos a una normativa que califica a los trabajadores y a los empresarios como sujetos de derechos y deberes.

- El trabajo es **retribuido** puesto que uno de los deberes del empresario es realizar contraprestaciones, generalmente económicas, y de esta manera, y teniendo en cuenta los contratos individuales realizados a los trabajadores, compensar el tiempo de trabajo y el esfuerzo de los trabajadores por cuenta ajena.

En segundo lugar, tenemos a los **trabajadores por cuenta propia**. En este sentido, “se entiende por trabajo cuenta propia o autónomo la actividad económica o profesional realizada por una persona física de forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Este trabajo no está sometido a la legislación laboral, salvo en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016)

La forma en la que interactúan estos trabajadores con las empresas es mediante contratos mercantiles donde se estipula el número de actividades prestadas, el precio de las mismas y las condiciones que cada trabajador autónomo considere oportuno incluir.

Aunque el grupo anterior era mayoritario, este modelo de trabajador es que el que está adquiriendo cada vez más peso e importancia a nivel mundial ya que se está produciendo un receso del número de trabajadores por cuenta ajena y un aumento del número de trabajadores por cuenta propia, según datos del Instituto Nacional de Estadística (2015).

Este trabajo por cuenta propia o autónomo distingue también ciertas características clave:

- **Realizado por una persona física.** Es decir, desarrollado por una persona que es capaz de reunir derechos y conglomerar obligaciones, más allá de las estipuladas en un contrato laboral. Además, en la definición se indica que esta persona física debe ejecutar su trabajo de manera *habitual y directa*; esto quiere decir, que es él el que debe realizar las actividades de manera regular.

- **Lucrativo.** El precio de las actividades que desarrolla está estipulado previamente y se cobra por las mismas, no por el tiempo y esfuerzo dedicado por el trabajador.

- **No dependiente.** La figura del trabajador por cuenta propia no se encuentra supeditada a la dirección de una tercera persona, sino que es independiente.

- **Den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.** Esta modalidad se lleva a cabo por la persona física responsable que ejecute las actividades de manera habitual y directa ya sea mediante su esfuerzo y tiempo o mediante la contratación de trabajadores supeditados a su dirección, es decir, trabajadores por cuenta ajena.

Tanto la figura del trabajador por cuenta ajena como la figura del trabajador por cuenta propia se encuentran dentro del campo de aplicación de la modalidad contributiva de la Seguridad Social, según el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 8/2015 que regula actualmente la Seguridad Social.

Para ambas modalidades cotizar en la Seguridad Social es obligatorio puesto que la financiación de este organismo público, dependiente del Ministerio de Empleo y

Seguridad Social que se encarga de asegurar la protección social de los individuos de una sociedad a nivel de atención sanitaria y prestaciones, depende del número de afiliados y de la cotización que perciba de estos trabajadores.

En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, son los empresarios los obligados a proceder a su alta y cotización en la Seguridad Social, restándole de su nómina la correspondiente cuota obrera y abonando ellos mismos la cuota patronal que conforman los *seguros sociales* y que se pagan periódicamente a la Tesorería de la Seguridad Social². Estos trabajadores suelen estar incluidos en el Régimen General.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia, son ellos mismos los encargados de su afiliación e inscripción en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Además, estos trabajadores establecerán la cuantía que desean cotizar entre los límites establecidos por la ley y deciden que Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cubre los incidentes de contingencias comunes y profesionales.

El trabajo, por cuenta ajena o propia, comparte, además de la obligación de cotizar, otras finalidades como el de desarrollar una actividad, obtener una contraprestación por la realización de una actividad o de un determinado trabajo y asegurar así su subsistencia.

Sin embargo, el concepto de trabajo, actualmente, engloba muchos más aspectos que no residen en la legislación y se van modificando con el tiempo. Tenemos que decir que el trabajo es un concepto sometido a las necesidades económicas imperantes resultado del arrollador capitalismo, a las nuevas tecnologías que hacen que el trabajo y los métodos de trabajo se transformen y supeditado a los cambios culturales que sufre la sociedad con motivo de todo lo anterior. Podemos hablar así de las *nuevas características del trabajo*.

3. LA NUEVA NATURALEZA DEL TRABAJO

Las nuevas características del trabajo han ido formándose debido al contexto común de España en la Unión Europea. Con la celebración de la *Cumbre de Luxemburgo* (1977), la Unión Europea incrementó sus esfuerzos en favorecer el empleo basándose fundamentalmente en cuatro pilares (De Pablos & Martínez, 2008) que son: empleabilidad, espíritu empresarial, adaptabilidad e igualdad de oportunidades.

Estos pilares son la base para marcar los rasgos principales del mercado laboral y, por tanto, objetivos primordiales para la Unión Europea a la hora de elaborar estrategias y recomendaciones.

De esta manera, el trabajo ha ido adquiriendo ciertas características que, según Chiapello y Boltanski (2002, pág. 311-362), son:

- “La precariedad en el empleo.
- La dualidad del trabajo asalariado.

² La Tesorería de la Seguridad Social es el organismo encargado de la administración financiera del Organismo de la Seguridad Social en España.

- Trabajo como resultado de un proceso de selección/exclusión.
- Presenta una escasa protección al trabajador.
- Crecimiento de la intensidad del trabajo con un salario idéntico.
- Desplazar hacia el Estado los costes de la puesta a trabajar.”

En primer lugar, el **trabajo es precario**. Entendemos como trabajo precario aquel que debido a su temporalidad, escasa remuneración y formación, entre otras, no permite una subsistencia económica mínima y estable en el tiempo (Agulló Esteban, 2001).

Para poder analizar este hecho, observamos la siguiente tabla que refleja el número de contratos realizados en el mes de diciembre de 2015 (Servicio Público de Empleo Estatal, 2015):

Tabla 1.1: Número de contratos realizados en diciembre de 2015

AMBOS SEXOS	TOTAL	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	FIJOS DISCONTINUOS
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)	68.695	39.989	22.520	6.186
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	582	326	226	30
OBRA O SERVICIO	616.964	455.691	161.273	
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	702.553	435.583	266.970	
INTERINIDAD	134.788	85.323	49.465	
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	1.682	981	701	
RELEVO	1.176	525	651	
JUBILACIÓN PARCIAL	2.211		2.211	
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	53	53		
PRÁCTICAS	6.020	4.612	1.408	
FORMACIÓN	15.014	15.014		
OTROS CONTRATOS	6.596	6.121	475	
TOTAL CONTRATOS INICIALES	1.556.334	1.044.218	505.900	6.216
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	38.581	23.736	13.417	1.428
TOTAL CONTRATOS	1.594.915	1.067.954	519.317	7.644

Fuente: datos extraídos de la página del Servicio Público de Empleo

(https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2015/diciembre.html) diciembre, 2015

La modalidad de contrato más empleada en diciembre de 2015 es el contrato eventual o por circunstancias de la producción, precedido por el contrato por obra o servicio y los contratos de interinidad. La cifra de contratos realizados asciende a más de un millón y medio; sin embargo, únicamente el 4,41% de estos es indefinido mientras que el resto, es decir, el 95,59% de los contratos implican temporalidad. Además, sólo un 2,48% de estos contratos se transforman en indefinidos.

Si comparamos estos datos con los datos de diciembre de 2006³, observamos que el contrato por obra o servicio ha aumentado en un 38,32%, el contrato por eventualidad o circunstancias de la producción se ha incrementado en un 22,15% y el contrato por interinidad ha crecido en un 33,39% en la última década. Además, el contrato indefinido

³ Datos que se pueden encontrar en la página del Servicio Público de Empleo: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/estadisticas_nuevas.html

ha decaído en un 10,32% respecto a 2006 y la cifra de contratos indefinidos a tiempo parcial está adquiriendo cada vez más importancia.

Así, podemos afirmar que el trabajo cada vez es más precario en cuanto a su temporalidad ya que, aunque la mayoría de contratos se realicen a jornada completa, éstos tienen una duración determinada que no suele superar los dos meses de actividad como podemos ver en la siguiente tabla:

Tabla 1.2: Duración de días promedio por contrato

AMBOS SEXOS	TOTAL	DURACION MEDIA EN DIAS
INDEFINIDO (Bonif./no Bonif)		
INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	68.695	
OBRA O SERVICIO	582	
EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	616.964	45,27
INTERINIDAD	702.553	33,40
TEMPORAL PERS.CON DISCAPACIDAD	134.788	20,20
RELEVO	1.682	361,76
JUBILACIÓN PARCIAL	1.176	1.140,09
SUST. JUBILACIÓN 64 AÑOS	2.211	1.251,57
PRÁCTICAS	53	360,00
FORMACIÓN	6.020	311,23
OTROS CONTRATOS	15.014	308,21
TOTAL CONTRATOS INICIALES	6.596	35,29
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	1.556.334	44,79
	38.581	

Fuente: datos extraídos de la página del Servicio Público de Empleo (https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2015/diciembre.html) diciembre, 2015

En segundo lugar, **la dualidad del trabajo**. Chiapello y Boltanski (2002) entendieron este aspecto como la existencia de dos tipos de trabajadores diferentes. En un primer lugar, podemos encontrar a trabajadores con contratos indefinidos y seguridad en su empleo, denominados *insiders*⁴ y, en segundo lugar, los trabajadores temporales y con baja remuneración que rotan de empresas continuamente, llamados *outsiders*.

En la *Estadística de Contratos* (Servicio Público de Empleo Estatal, 2015), los contratos temporales se centran en los segmentos de la población joven, concentrándose la mayoría de éstos en la segmentación 25-29 años, y en las personas con formación de estudios primarios. Cabe mencionar que la distinción por sexo no es un dato relevante puesto que los contratos temporales realizados a mujeres ascienden al 93,55% y el de los hombres al 94,02%. Aunque si es reseñable el hecho de que el número de contratos, en términos generales, aumenta en el caso de los hombres con una diferencia respecto

⁴ Los términos *insider* y *outsider* fueron introducidos en nuestro país por Samuel Bentolila, Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno en su artículo “Reforming an insider-outsider labor market: the Spanish experience” en la revista *Iza Journal of European Labor Studies* en 2012.

de las mujeres de un 30,36%⁵. Es decir, existe un mayor número de contratos a hombres que a mujeres, aunque el porcentaje de temporalidad de los mismos sea similar.

En tercer lugar, es el **trabajo es resultado de una selección/exclusión**. Con esta característica, Chiapello y Boltanski (2002) se refieren a que “en una situación en la que ‘no hay empleo para todos’ son siempre los mismos los que no son seleccionados, lo cual no hace sino aumentar sus desventajas y erigir barreras cada vez más difíciles de franquear entre los diferentes ‘segmentos’ de los trabajadores asalariados” (pág, 329), refiriéndose a los segmentos como al resultado de la dualidad antes mencionada.

Como hemos podido observar en los anteriores datos, de manera general las personas que suelen ser contratadas, ya sea para contratos temporales o indefinidos, suelen ser hombres, menores de 30 años y con una formación básica. Esto deja al resto de colectivos como a las mujeres y a los mayores de 30 años fuera del alcance de determinados trabajos.

En cuarto lugar, presenta **una escasa protección al trabajador**. Para ello, vamos a estudiar los diferentes tipos de trabajadores existentes actualmente.

Tabla 1.3: Ocupados por situación profesional. 2009-2014 (cifras expresadas en miles)

	2009	2014	Variación
Total	18.888,0	17.344,2	-8,17%
Trabajadores por cuenta propia	3.196,7	3.051,1	-4,55%
Empleador	1.073,3	877,3	-18,26%
Trabajador independiente	1917,6	2046,5	6,7%
Asalariados	15680,7	14285,8	-8,9%
Otros	10,6	7,3	-31,13%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de la publicación España en Cifras del Instituto Nacional de Estadística de 2010 y 2015.

Según se aprecia en esta tabla, el número de trabajadores se ha reducido en un 8,17% desde 2009 hasta 2014. El tipo de trabajador mayoritario es el trabajador por cuenta ajena, aunque ha descendido en un 8,9%. De esta manera, podemos ver cómo la figura del *trabajador independiente* está tomando cada vez mayor fuerza aumentando en un 6,7% y, además, tenemos que tener en cuenta que la figura del autónomo le precede con una bajada del 4,55%.

Para poder comprobar la escasa protección del trabajador tenemos que tener en cuenta las diferencias que existen entre un contrato mercantil por una prestación de

⁵ Los porcentajes están extraídos de las tablas publicadas en el documento *Estadísticas de contratos del Servicio Público de Empleo*, página 32 y 33.

servicios (o por cuenta propia o trabajador independiente) y un contrato laboral o trabajo por cuenta ajena (Boltanski & Chiapello, 2002).

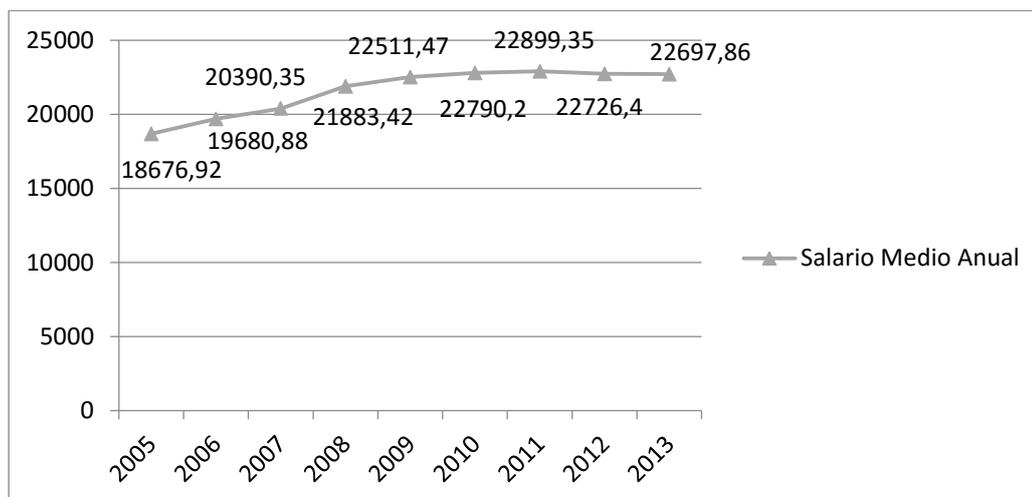
El contrato mercantil que mantiene el trabajador por cuenta propia con la empresa no otorga al trabajador derechos fundamentales de los trabajadores como pueden ser las indemnizaciones por despido, vacaciones, derecho de huelga... sino que se establecen relaciones mercantiles y comerciales y no laborales. Por esta razón, los costes laborales de contratar a un trabajador por cuenta ajena son mayores que contratar a un trabajador por cuenta propia por la prestación de servicios. De esta manera, muchos trabajadores se han visto obligados a inscribirse como autónomos para poder desarrollar su actividad quedando así desprovistos de los derechos laborales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

En quinto lugar, **crece la intensidad del trabajo para un mismo salario**. Boltanski y Chiapello (2002) alegan que el número de empleos se ha visto claramente reducido mientras que el volumen de trabajo permanece igual, distribuyéndose éste en un menor número de personas. De esta manera, la intensidad del trabajo aumenta mientras que el salario de estos trabajadores que soportan más carga laboral continúa estable o incluso disminuye.

Para demostrar este hecho podemos analizar el salario medio español y su evolución en el tiempo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (2014): “En el año 2012 los salarios nominales en España disminuyen un 0,8% con respecto del año anterior según la Encuesta Anual de Estructura Salarial”.

En la siguiente tabla, se refleja como el salario anual medio por trabajador en España aumenta entre los años 2005-2011; sin embargo, a partir de 2011 comienza una paulatina caída que continua hasta la actualidad. El salario en términos generales ha sufrido un aumento respecto de 2005 en un 21,53%, pero el Índice de Precios de Consumo (Instituto Nacional de Estadística, 2015) señala un aumento de casi el 24%. Esto significa que los salarios, además de que desde 2011 se encuentren en un paulatino retroceso, no permiten una sostenibilidad a largo plazo puesto que el IPC es más alcista que los propios salarios.

Gráfico 1.1: Salario Medio Anual por trabajador 2005-2013 (cifra expresada en miles de euros)



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las Encuestas Anuales de Estructura Salarial realizada por el INE entre los años 2008 y 2013⁶

Por tanto, si relacionamos esta variable con el resto de aspectos del trabajo, encontramos un puesto de trabajo más temporal y desprotegido de los derechos del trabajador donde se encuentra una mayor carga laboral debido a la distribución del volumen de trabajo entre menos personas y un salario idéntico o inferior que no evoluciona en relación al IPC.

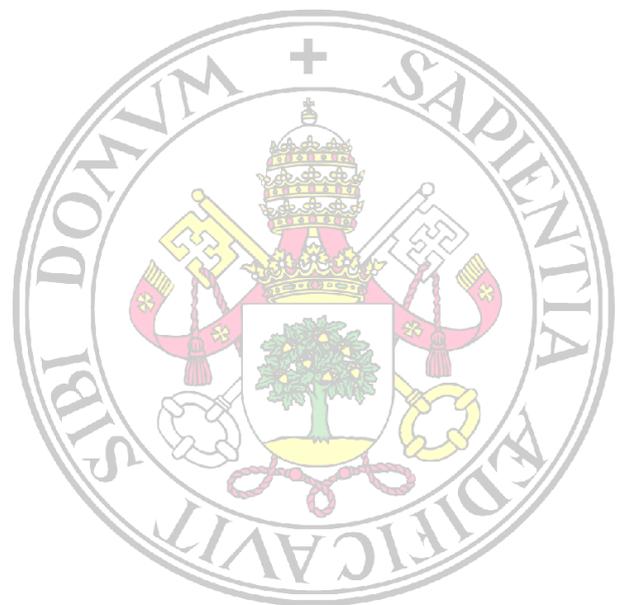
Y, en último lugar, **se desplazan los costes hacia el Estado de la puesta a trabajar**. Chiapello y Boltanski (2002) se refieren con este aspecto a la transferencia de obligaciones que han acontecido de empresa a Estado. La empresa antiguamente era un organismo que ofrecía a sus trabajadores estabilidad en el empleo y seguridad hasta la jubilación. Sin embargo, ahora, es el propio Estado el que, mediante las políticas de empleo se encarga de poder asegurar a estos trabajadores su supervivencia en la jubilación.

En los Presupuestos Generales del Estado de 2016 encontramos el programa *Fomento a la inserción laboral y estabilidad laboral* el cual engloba partidas tan importantes como pueden ser gastos de personal (Seguridad Social y formación) o transferencias a entidades para la realización de actividades orientadas al empleo. El gasto presupuestado es de 5.718.875,88 miles de euros, cifra que se ha visto incrementada en un 28,14% desde 2014.

Para concluir este capítulo, es importante recalcar que las nuevas características del trabajo hacen exaltar la competitividad del ser humano para poder alcanzar puestos cada vez más temporales, dirigidos a un segmento muy concreto del mercado laboral, como pueden ser los *outsiders*, con más carga laboral, menos salario y una reducida protección debido a la relación mercantil entre empresa y trabajador o a la relación del Estado proteccionista con las empresas mediante el desplazamiento de los costes de la puesta a trabajar.

⁶ Los datos extraídos pertenecen al Boletín Informativo del Instituto de Estadística de España. Lamentablemente, los últimos datos de esta encuesta se sitúan en el año 2013.

***CAPÍTULO II: CONSECUENCIAS DE LAS
NUEVAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO
EN LA EMPRESA***



1. EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA.

1.1 CONCEPTO DE EMPRESA Y DIRECCIÓN EMPRESARIAL

A lo largo de la historia, mientras el concepto de trabajo iba cambiando paulatinamente, cambiaba paralelamente con él la empresa. La empresa también es un concepto volátil y según Campiña Domínguez y Fernández Hernández (2010, pág. 290) se puede definir como el “conjunto de actividades llevadas a cabo por el empresario para la producción e intercambio de bienes y servicios con el objeto de obtener un beneficio máximo o por lo menos satisfactorio”.

Una definición más completa es la de Gil Estallo (1998, págs. 21-25) que explica la empresa mediante los siguientes elementos:

- Como institución del empresario: este es el principio más rudimentario de la empresa puesto que caracteriza al empresario como propietario de la empresa y como director de la misma.
- Como unidad de beneficio: el último objetivo de la empresa es lograr un beneficio, salvo en el caso de empresas sin ánimo de lucro y otras.
- Como explotación de producción independiente: según menciona Estallo (1998, pág. 22) la empresa se diferencia de otras actividades como los servicios públicos o las economías domésticas en:
 - o “El objetivo de cubrir la necesidad de terceros,
 - o La independencia económica,
 - o La necesidad de tomar decisiones empresariales.”
- Como unidad jurídica y financiera.
- Como objeto de conocimiento formal de la Economía de la Empresa, es decir, basado en el criterio de máximo beneficio y riesgo.
- Como concepto diferenciado del de explotación: puesto que la empresa combina factores de producción mediante los principios del mínimo coste, máximo beneficio...
- Como combinación de factores teniendo en cuenta tanto la materia prima como la propia organización del trabajo, la tecnología, etc.
- Desde un punto de vista instrumental, la empresa es un sistema social que mantiene relaciones internas y externas con la sociedad.
- Como organización, la empresa es un (Estallo, 1998, pág. 24) “objeto común, conjunto de hombres y medios posibles, del esfuerzo combinado y un sistema de dependencias y relaciones que aseguren la coordinación.”

- Como un sistema abierto que transforma inputs en outputs mediante una determinada tecnología.
- Como concepto vinculado a un orden económico donde se puede distinguir entre la economía de mercado y la economía dirigida de forma centralizada.

De esta manera podemos extraer la idea principal de que una empresa como conjunto de factores de producción, capital humano y tecnología tiene como objetivo poder obtener beneficio y para ello tiene que contar inevitablemente con una dirección que guíe el futuro de la misma, hablamos así de la gestión empresarial. Según Quintero y Arroyo (2001, págs. 19-20) la gestión empresarial puede ser definida como “concepto [...] multidimensional que abarca todas las actividades críticas de la empresa, proporcionando un sentido de unidad, dirección y proyección de futuro; asimismo, facilita los cambios necesarios inducidos por el entorno”. Según Ansoff y McDonell (1998) la dirección estratégica es entendida como un enfoque sistemático hacia una responsabilidad mayor y cada vez más importante de la gerencia general para poder asegurar así un éxito empresarial continuo y estable.

La dirección ha condicionado a lo largo de la historia el modelo de empresas que se originan y la relación de éstas con la sociedad. Por tanto, esta gestión empresarial no siempre ha sido igual si no que ha ido evolucionando con el tiempo junto con el concepto y características del trabajo y el concepto y características de la empresa.

1.2 EVOLUCIÓN DE LA EMPRESA Y DE LA DIRECCIÓN EMPRESARIAL

Ansoff y McDonell (1998) explican la evolución de la empresa como organización mediante las siguientes fases:

- Era de la producción en masa (1830-1920)

Esta etapa comenzó con la Revolución Industrial y estos autores consideran que fue el origen de las empresas lucrativas. El objetivo principal de las empresas en este periodo era producir la mayor cantidad posible de producto puesto que *cuanto más se produce más se vende*. Por tanto, las organizaciones empresariales se centraron en la producción de gran volumen y en la reducción de costes unitarios.

La empresa que sobrevivía y tenía éxito era aquella que podía vender a precios más bajos, teniendo en cuenta que los productos existentes en el mercado no estaban diferenciados.

Según los estudios de Monalau y Salarich (1984), el trabajo en esta época se caracterizaba por las largas e intensas jornadas laborales y la desregulación del mercado laboral. “El trabajador era un apéndice de la máquina y no el beneficiario” (Monlau & Salarich, 1984, pág. 38), de esta manera, los trabajadores eran explotados por la dirección empresarial y estaban supeditados a la rudimentaria tecnología.

- **Era del marketing en masa (1920-1990)**

Esta era comenzó con la saturación del mercado de productos homogéneos básicos por los años 30. Surgió así un primario concepto de *marketing* que abogaba por la diferenciación de los productos en el mercado. Así, las empresas que tenían éxito en esta etapa ya no son las que consiguen un producto más barato si no aquellas que se centran en la “promoción, publicidad, las ventas y otras formas de influencia en los consumidores” (Ansoff y McDonell, 1998, pág. 5).

En esta era, el trabajo se caracterizaba por ser asalariado, a tiempo completo, con garantías sociales y como suma de todo ello, el objetivo principal era el pleno empleo estable (Miguel & Prieto, 2009). La recién constituida Unión Europea abogaba por la seguridad en el empleo de los trabajadores y de una adecuada calidad de vida de los mismos mediante una regulación exhaustiva de los parámetros mencionados reforzando así su carácter protector.

- **Era postindustrial (1990 hasta la actualidad)**

El periodo postindustrial se caracteriza por la incertidumbre. Ansoff y McDonell (1998, pág. 9) definen esta época como “cambio de un mundo conocido de marketing y producción a otro desconocido de nuevas tecnologías, nuevos competidores, nuevas actitudes de consumo y nuevas dimensiones de control social y, sobre todo, de cuestiones que influyen en el papel de la empresa en la sociedad”. Comienzan a surgir por tanto nuevas variables en el mundo empresarial que complican su supervivencia y su éxito en el mercado.

Esta época postindustrial, que es en la que nos encontramos actualmente, posee las características del trabajo mencionadas en el *capítulo I: las nuevas características del trabajo*. Es la propia Unión Europea la que, intentando adaptarse a un mundo globalizado y a nuevos constructos sociales y políticos, estipuló otros rasgos del trabajo en contraposición a los de la era del marketing en masa. Estos rasgos no se han implantado de igual manera en todos los países miembros de la Unión Europea puesto que cada estado miembro tiene diferentes sistemas de relaciones laborales que puede ser más proteccionista o más flexible (Monlau & Salarich, 1984). De la mano de Chiapello y Boltanski (2002) y Monlau y Salarich (1984), las principales características del trabajo, a raíz de las pretensiones de la Unión Europea, son el empleo inestable, acompañado de unas altas de paro, que aumenta de manera inversamente proporcional al empleo estable, incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral aunque todavía no han alcanzado la tasa de empleo y ni el nivel de salario masculino y el papel de los inmigrantes extracomunitarios que ocupan los puestos de trabajo más inestables, con más riesgo laboral y peor remunerados.

Resumimos así la evolución de las empresas y del trabajo como un proceso de flexibilización que aumenta paulatinamente de frecuencia con el paso del tiempo. Es decir, los cambios en el entorno, tanto laboral como empresarial, se vuelven cada vez más complejos y más frecuentes.

Las repercusiones de este entorno cada vez más complicado y cambiante son (Ansoff & McDonell, 1998, pág. 10):

- “Una dificultad creciente para predecir el cambio lo suficiente como para planificar con anticipación una respuesta oportuna.
- La necesidad de aumentar la velocidad de la implantación de la respuesta.
- La necesidad de flexibilidad y de una respuesta precisa a las sorpresas que no pueden pronosticarse con anticipación”.

Como es lógico, los cambios en el ámbito interno y externo empresarial deben ser asumidos por la dirección empresarial. De esta manera, la evolución de la gestión empresarial se divide en las siguientes fases (Ansoff & McDonell, 1998):

- **Dirección por medio del control:** la dirección de control se da, sobre todo en la era de la producción en masa. Se conocen los sucesos que ocurren en el mercado y es fácil predecir el futuro. Esta dirección se caracteriza por el seguimiento exhaustivo de manuales de sistemas y de procedimientos y el control financiero.

- **Dirección por extrapolación:** con la aparición de nuevas variables como el marketing en la empresa, se comenzó a abogar por una dirección por objetivos y con presupuestos de operaciones y de capitales claramente definidos. La planificación de la empresa se realiza a largo plazo puesto que la dirección empresarial intenta dar respuesta a los cambios del mercado presentes de manera reactiva.

- **Dirección por anticipación:** Esta dirección, también denominada dirección por medio de la predicción del cambio, se diferencia de la anterior en que la gestión empresarial intenta anticiparse a los cambios del mercado en vez de actuar de manera reactiva. Esa proactividad hace que la empresa esté más preparada para afrontar nuevos cambios futuros desarrollando la capacidad de cambio.

- **Dirección por medio de una respuesta flexible y rápida:** La gestión empresarial que existe actualmente se basa en la creatividad. Esta creatividad debe focalizarse en solventar las sorpresas no predecibles y aprovechar las oportunidades parcialmente predecibles. Esta dirección comprende la planificación de contingencia, la dirección de problemas estratégicos, la dirección de problemas de señales débiles y la dirección de sorpresas.

Para comprender el estado de la situación actual de la gestión empresarial, definiremos las características de la dirección en este último tramo, es decir, la dirección por medio de una respuesta flexible y rápida.

La **dirección de “problemas estratégicos”** tiene como objetivo la “vigilancia continua sobre las tendencias ambientales, empresariales, económicas, sociales y políticas; calcular el impacto y la urgencia de las tendencias y presentarlos a la alta dirección como problemas; y la clasificación de los problemas planteados” (Ansoff & McDonell, 1998, pág. 20) en función de su urgencia.

La **dirección de “señales débiles y respuesta gradual”**. Esta característica va estrechamente ligada con la dirección de los problemas estratégicos. Los problemas en el ambiente empresarial se diferencian entre problemas de señales fuertes y problemas de señales débiles. Los problemas de señales fuertes son claramente visibles y se pueden diseñar planes de respuesta para contrarrestarlos. Por el contrario, los problemas de señales débiles no son tan visibles ni se pueden diseñar planes de respuesta tan certeros. Por tanto, la empresa debe asumir que no puede pronosticar todos los problemas posibles y debe diseñar planes de respuesta a los problemas pronosticables y establecer mecanismos de respuesta para los problemas no tan predecibles. (Ansoff & McDonell, 1998)

En último lugar, **la dirección estratégica de sorpresas**. Este tipo de dirección se encarga de tratar los problemas no predecibles de manera rápida y eficaz. Esto implica fortalecer la comunicación interna y externa de la empresa o establecer centros de evaluación de la información. Se basa en manejar los imprevistos que puedan surgir.

Como vemos, la dirección estratégica actualmente debe estar preparada para todos aquellos problemas que puedan surgir en el entorno y si es posible, anticiparse a los hechos, de manera rápida y eficaz.

Además de la evolución de la gestión empresarial basada en las características de la dirección, existe otro tipo de evolución de la gestión empresarial que es la basada en los enfoques, explicado por Gonzalo Sánchez (2011):

- **Enfoque clásico de la administración:** “el crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas produjo la necesidad de un enfoque científico para sustituir la improvisación en su administración y la necesidad de aumentar la eficiencia, es decir, mejorar el rendimiento con los recursos para hacer frente al aumento de la competencia entre las empresas” (Sánchez Vizcaíno, 2011, pág. 34). El pensamiento administrativo se centraba en las tareas de la empresa y posteriormente en la estructura de la misma.

Dentro de este mismo apartado surgieron teorías sobre la empresa como la administración científica de Taylor, centrada en procedimientos, técnicas y herramientas en el puesto de trabajo, la teoría clásica de la administración de Henri Fayol centrada en la estructura de la empresa, diferenciando las empresas centralizadas de las descentralizadas, de la división de poder, de la relación entre autoridad y poder, el tipo de unidad de dirección, de unidad de mando... y, por último la teoría de la burocracia de Weber, también centrada en la estructura empresarial, que lleva a su máximo la división del trabajo, detalla la jerarquía de la autoridad, las reglas y normas existentes en la misma, etc.

- **Enfoque de las relaciones humanas:** este enfoque es liderado por Elton Mayo y se basa principalmente en las personas, concretamente, en los trabajadores. Alega que el nivel de producción individual depende del nivel de integración social que tenga el trabajador en la propia empresa, que el comportamiento colectivo es una suma de los comportamientos individuales y que estos comportamientos están supeditados a las reglas y normas establecidos en la empresa. También hace especial mención a la importancia de

la organización informal⁷ y al estudio exhaustivo del contenido del puesto de trabajo.

- **Enfoque del comportamiento en la administración:** Este enfoque fue desarrollado por la teoría de las decisiones de Simon. Así, “Simon propone el concepto de ‘hombre administrativo’ más humano, consciente de sus limitaciones para conocer toda la información necesaria para resolver un problema o para desarrollar todas las posibles alternativas” (Sánchez Vizcaíno, 2011, pág. 43). De este enfoque nacen corrientes de pensamiento como son el estudio psicológico del individuo en la empresa, que se centra en el diseño de puestos, liderazgo y la motivación centrándose en el individuo de manera intrínseca, y el estudio de las relaciones sociales, que atiende a comprender las relaciones de poder, los posibles conflictos y el propio diseño de la organización.

- **Enfoques actuales:** Las empresas, como vemos en su época postindustrial, tienen que asumir el cambio como variable intrínseca haciendo que el comportamiento empresarial y la propia estructura organizativa se modifique para adaptarse a esta nueva realidad. Los enfoques en la actualidad son el enfoque de sistemas y de contingencias.

En primer lugar, el *enfoque de sistemas*. Este enfoque define a la empresa como “un conjunto de elementos que interactúan de forma dinámica para alcanzar un objetivo, realizando para ello una actividad que transforma unos insumos (información, energía o materia) en unos resultados (información, energía o materia)” (Sánchez Vizcaíno, 2011, pág. 44). De este enfoque surgen conceptos tan importantes como es el de la *sinergia*, que se basa en que “el todo es mayor que la suma de las partes”, interdependencia o retroalimentación. El objetivo principal de esta teoría es resaltar el valor global de una empresa y de la influencia de la información a todos los niveles y escalas de la empresa.

En segundo lugar, *el enfoque de las contingencias*. Consideramos según este enfoque que “la tarea del administrador consistirá en identificar los factores contingentes que definen una situación dada, observar como interactúan entre y ellos y con la situación, tratar de encontrar la respuesta administrativa más adecuada” (Sánchez Vizcaíno, 2011, pág. 46).

Esta evolución del pensamiento administrativo o de la gestión empresarial debe ser considerada como acumulativa ya que no es posible entender el enfoque de contingencias sin tener en cuenta la evolución de este pensamiento desde su concepto más clásico. A su vez, podemos entender que dependiendo del tipo de gestión empresarial que posea una empresa y los objetivos de la misma, su trayectoria de futuro tomará un sentido u otro y es por esta razón por la que existen una gran cantidad de teorías que giran en torno de la empresa, los trabajadores y el ambiente empresarial.

⁷ La organización informal es considerada por Elton Mayo como el mecanismo que se emplea en una organización social formada por grupos informales, como es una empresa, y teniendo en cuenta que la organización informal tiene una estructura que no tiene por qué ser similar ni coincidente con la estructura formal. (Sánchez Vizcaíno, 2011)

Una vez detallada la evolución de las empresas y la evolución de la gestión empresarial teniendo en cuenta sus principales características, teorías y enfoques, es necesario relacionar esta situación con el propio trabajo.

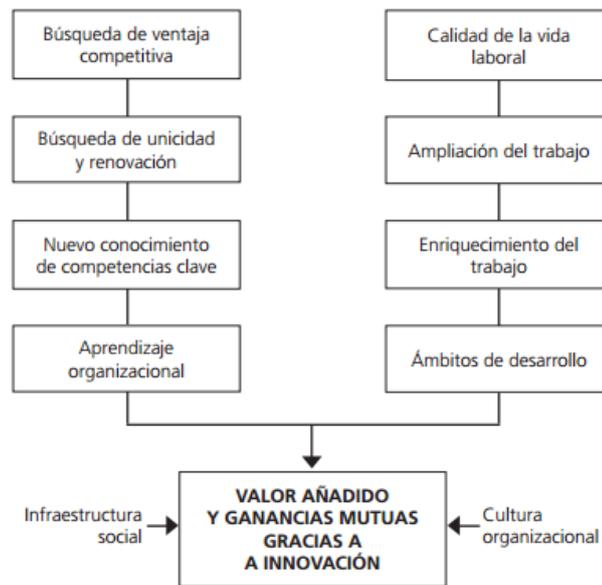
El trabajo, a lo largo de la historia e independientemente de su concepción histórica, es el principal motor que hace que una organización funcione y pueda hacer frente a todos los problemas que en ella surgen (Martín Artiles & Köhler, 2007). Para obtener un mayor rendimiento del concepto de trabajo y de los trabajadores es necesaria una gestión empresarial que se adapte a la propia empresa y responda a los cambios del mercado de manera rápida y eficaz. Con ello, se pretende un aumento de la competitividad empresarial basada en el trabajo liderado por unos superiores entregados profesionalmente y personalmente, en un diseño organizacional basado en la descentralización (aumentando así la importancia de la estructura informal de Elton Mayo), en la flexibilidad productiva, y una apertura hacia el entorno exterior para innovar en el propio sistema de relaciones⁸ (Hague, Den Hertog, Huzzard, & Totterdill, 2009).

Estos mismos autores consideran a las personas⁹ como “inversión en vez de como un gasto, y las condiciones de aprendizaje van intrínsecamente ligadas al diseño del trabajo que debería permitir la reflexión autónoma y la posterior actuación a partir de esta reflexión. [...] El ritmo con el que las sociedades aprenden puede convertirse en la única fuente sostenible de ventaja competitiva. [...] Es mucho más importante la generación interna de conocimiento tácito o no codificado que se deriva de una reflexión sobre las acciones experimentales. Esto requiere de una capacidad para innovar como una capacidad para convertir el desenlace de este aprendizaje en una forma codificada para su difusión dentro de la empresa” (Hague, Den Hertog, Huzzard, & Totterdill, 2009, pág. 9). Así, se incrementa la flexibilidad tanto del trabajo y, consecuentemente, de la empresa mediante la gestión del conocimiento de los trabajadores en la empresa y nuevas formas de trabajo como el trabajo en grupo y la planificación autónoma del mismo.

⁸ Si bien esta revolución de las relaciones laborales está estrechamente ligada con la subcontratación, la racionalización y la inestabilidad laboral, también es necesario decir que esta misma revolución mejora, paradójicamente, la competitividad de la empresa que, a su vez, permite una mejora de la calidad de vida laboral.

⁹ Actualmente ya no se menciona la figura del trabajador en una empresa, se menciona a personas que componen a una empresa (Hague, Den Hertog, Huzzard, & Totterdill, 2009).

Ilustración 2.1: Relación entre dirección empresarial y trabajo



Fuente: ilustración perteneciente al documento *Nuevas formas de organización del trabajo* presente en la página del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo realizado por Hague, Den Hertog, Huzzard y Totterdill (2009, pág. 14)

Como vemos en la ilustración, la dirección, a partir del estudio de sus competencias y de la búsqueda de ventajas competitivas en las empresas, debe potenciar la gestión del conocimiento y el enriquecimiento del trabajo para poder generar valor añadido. Cabe destacar que la gestión empresarial también debe generar paralelamente una infraestructura social acorde con el tipo de trabajadores y con la cultura organizacional de la propia empresa.

A pesar de que el plano de las relaciones laborales sea cada vez más estudiado y considerado como fuente de ventaja competitiva que permite adaptar la empresa a un entorno continuamente cambiante y fluctuante y que la propia Unión Europea promulgue la empleabilidad, el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades, lo cierto es que esta flexibilización, que debería darse únicamente en el plano empresarial, se da también en el mercado laboral (De Pablos & Martínez, 2008). Esta flexibilización es la conlleva a que las características del trabajo más generalizadas sean la precariedad, la dualidad del trabajo asalariado, el trabajo como resultado de un proceso de selección/exclusión, crecimiento de la intensidad del trabajo para un salario idéntico y la escasa protección del trabajador (Boltanski & Chiapello, 2002).

Resumiendo este apartado, podemos decir que la dirección empresarial que debe existir para hacer frente a las nuevas características del trabajo debe ser una dirección que se pueda anticipar al cambio mediante respuestas rápidas y flexibles y que busque en el propio trabajo, una ventaja competitiva.

Una vez comprendidos los cambios a lo largo de la historia en las empresas y en la gestión empresarial respecto del trabajo, ¿cuáles son los principales cambios y consecuencias de los mismos en la empresa? Hablaremos así de la flexibilidad en el ámbito empresarial.

2. CAMBIOS EN LA EMPRESA: FLEXIBILIDAD

La flexibilidad empresarial es la capacidad de la empresa para adaptarse a la turbulencia del ambiente (Ansoff & McDonell, 1998). Esta flexibilidad empresarial puede darse en determinados ámbitos como puede ser en la dirección empresarial, teniendo en cuenta las necesidades de poder implantar una respuesta rápida y eficaz a los incipientes problemas del mercado, o en el mercado de trabajo, que es más conocido como la flexibilidad laboral, causa de las nuevas características del trabajo.

2.1 FLEXIBILIDAD EMPRESARIAL

Para poder comprender los posibles mecanismos de flexibilidad o mecanismos de respuesta a las necesidades de mercado por los que puede optar una empresa, vamos a destacar los posibles cambios que puede integrar la misma según las decisiones estructurales de Gil Estallo (1998):

- Modalidades jurídicas.
- Estilo de dirección.
- Nuevas formas de organización.
- La gestión del conocimiento.

En primer lugar, las **modalidades jurídicas** de la empresa. Es importante conocer las diversas modalidades jurídicas que puede adoptar una entidad ya que su mecanismo de respuesta vendrá supeditado al número de socios de la entidad, a la estructura empresarial, a la responsabilidad jurídica... Por ejemplo, una empresa donde actúen un mayor número de socios será más difícil de flexibilizar que una empresa en la que actúe un número reducido por el mero principio de consenso entre los integrantes de la sociedad. Actualmente, los tipos de modalidades jurídicas de empresa que podemos encontrar son:

Tabla 2.4: Modalidades jurídicas de empresa

TIPO DE EMPRESA	SOCIOS	CAPITAL	RESPONSABILIDAD
Empresa individual (autónomo)	1	No existe mínimo legal	El socio se responsabiliza de todos sus bienes
Emprendedor de Responsabilidad Limitada	1	No existe mínimo legal	Ilimitada con excepciones
Comunidad de bienes	Mínimo 1	No existe mínimo legal	El socio se responsabiliza de todos sus bienes

CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA

Sociedad civil	Mínimo 1	No existe mínimo legal	El socio se responsabiliza de todos sus bienes
Sociedad colectiva	Mínimo 1	No existe mínimo legal	El socio se responsabiliza de todos sus bienes
Sociedad Comanditaria Simple	Mínimo 1	No existe mínimo legal	El socio se responsabiliza de todos sus bienes
Sociedad de Responsabilidad Limitada	Mínimo 1	Mínimo 3.000€	Limitada al capital aportado
Sociedad Limitada de Formación Sucesiva	Mínimo 1	No existe mínimo legal	Limitada al capital aportado
Sociedad Limitada Nueva empresa	Mínimo 1	Mínimo 3.000 y máximo 12.000€	Limitada al capital aportado
Sociedad Anónima	Mínimo 1	Mínimo 60.000€	Limitada al capital aportado
Sociedad Comanditaria por acciones	Mínimo 2	Mínimo 60.000€	El socio se responsabiliza de todos sus bienes
Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral	Mínimo 2	Mínimo 3.000€	Limitada al capital aportado
Sociedad Anónima Laboral	Mínimo 2	Mínimo 60.000€	Limitada al capital aportado
Sociedad Cooperativa	Mínimo 3	Mínimo fijado en los Estatutos	Limitada al capital aportado
Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado	Mínimo 3	Mínimo fijado en los Estatutos	Limitada al capital aportado
Sociedades Profesionales	Mínimo 1	Según la forma social que adopte	Limitada al capital aportado
Sociedad Agraria de Transformación	Mínimo 3	No existe mínimo legal	El socio se responsabilizará de todos sus bienes

PROVIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR

Sociedad de Garantía Recíproca	Mínimo 150 socios partícipes	Mínimo 10.000.000€	Limitada al capital aportado
Entidades de Capital-Riesgo	Al menos 3 miembros del Consejo de Administración	Sociedades de capital riesgo: mínimo 1.200.000€. Fondos de capital riesgo: 1.650.000€	Limitada al capital aportado
Agrupación de interés económico	Mínimo 2	No existe mínimo legal	El socio se responsabilizará de todos sus bienes

Fuente: tabla extraída de la página del Gobierno de Esoala de información a emprendedores y a la PYME <http://www.ipyme.org/es-ES/DesarrolloProyecto/FormasJuridicas/Paginas/FormasJuridicas.aspx>

Si acudimos a fuentes del INE (2016), en sus estadísticas de sociedades mercantiles del año 2015, podemos observar que el número mayoritario de empresas son Sociedades de Responsabilidad Limitada, siendo el 98.93% de todas las sociedades mercantiles creadas.

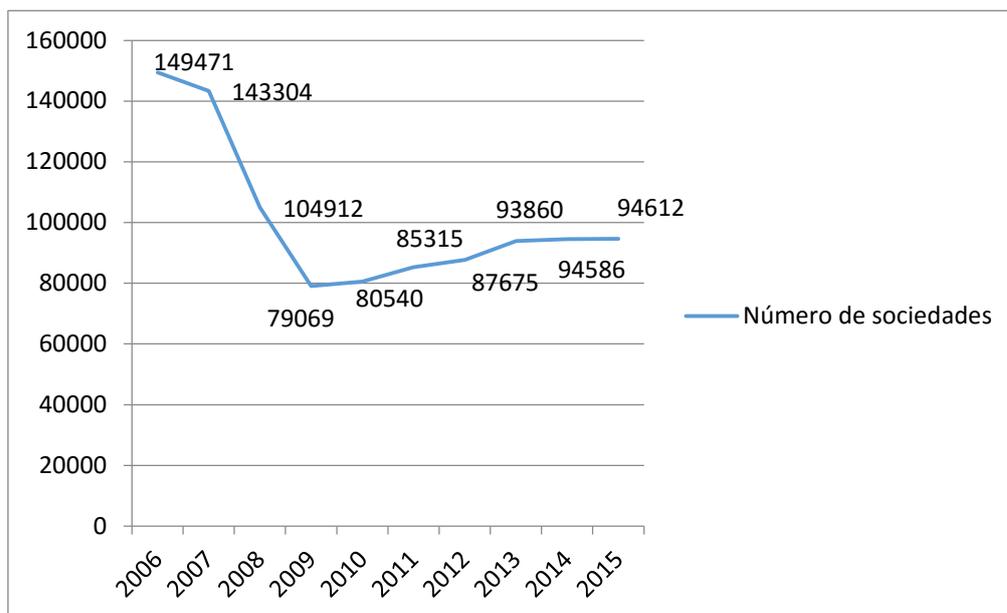
Si comparamos estas cifras con años anteriores, certificamos el hecho de que la Sociedades de Responsabilidad Limitada es el modelo más recurrido a lo largo de los años para crear nuevas entidades. Por ejemplo, en el año 2009, que fue el año con menos empresas constituidas de la última década, el 97,88% de las nuevas entidades fueron Sociedades de Responsabilidad Limitada (Instituto Nacional de Estadística, 2009) y este porcentaje apenas se modifica en el tiempo, según vemos en el gráfico 2.2.

También es necesario mencionar que en el primer trimestre de 2016, según las mismas fuentes del INE, se han constituido un total de 29.677 empresas, que supone un incremento del registro respecto al primer trimestre del año anterior de un 9,5% aproximadamente. De estas 29.677 nuevas empresas constituidas, 29.529 de ellas, es decir, el 99.50%, son Sociedades de Responsabilidad Social Limitada.

Así podríamos llegar a pensar por las cifras anteriores que el año 2016 puede ser un repunte positivo del número de empresas constituidas adquiriendo aún más importancia la modalidad jurídica de Responsabilidad Social Limitada.

Sin embargo, apoyándonos en los datos facilitados por la INE, podemos extraer la idea de que el número de empresas fundadas, sin tener en cuenta el año 2016 puesto que es un año inacabado, comienza a aumentar ligeramente a partir del año 2009.

Gráfico 2.2: Evolución del número de empresas constituidas 2006-2014



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por el INE en la página <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=6452>

Como vemos en el gráfico, aunque podamos apreciar un aumento lento y paulatino del número de empresas creadas, es muy difícil que se puedan alcanzar los niveles de registro de hace una década.

Por tanto, el número de empresas que se constituyen está incrementándose y aproximadamente el 99% de las que se crean son Sociedades de Responsabilidad Limitada. Este tipo de sociedades deben constituirse con un mínimo de 2 socios, tienen una cuantía mínima para su constitución de 3.000€ y su responsabilidad está limitada al capital aportado.

Según el sistema de información CIRCE (Centro de Información y Red de Creación de Empresas, página web facilitada por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo), las ventajas de constituir una Sociedad de Responsabilidad Limitada son, entre otras:

- Responsabilidad limitada a partir de un capital social mínimo reducido.
- Régimen jurídico más flexible que otras sociedades como la Sociedad Anónima.
- Posibilidad de organizar el trabajo de diversas maneras sin la necesidad de alterar los estatutos previamente establecidos.
- Posibilidad de fijar un determinado salario a los socios trabajadores de la empresa (además de poder recibir los beneficios que le correspondan).

Con estas ventajas (Centro de Información y Red de Creación de Empresas, 2016) contemplamos claramente la flexibilidad que permite esta modalidad jurídica para afrontar nuevos retos y problemas.

Por último, es necesario mencionar que según datos del INE (2015) las “empresas españolas han vuelto a caracterizarse por su reducida dimensión. A 1 de enero de 2015, más de 1,75 millones de empresas no emplearon ningún asalariado. Esta cifra supuso el 55,0% del total. Además, otras 899.802 (28,2% del total) tenían uno o dos empleados. [...] Considerando sólo las empresas con asalariados, las que tenían 20 o más trabajadores representaron el 4,3% del total”.

Existe un mayor número de empresas pequeñas ya que son capaces de adaptarse más rápidamente a las nuevas tecnologías y a los cambios, además de que pueden controlar su oferta cuando el mercado sufre variaciones. También es necesario decir que estas pequeñas empresas van desarrollando su estructura y organización según se necesite en determinados momentos (Luna Correa, 2012).

En segundo lugar, el **estilo de dirección y liderazgo**. El estilo de dirección es esencial ya que es el motor que mueve a los trabajadores, sin importar el tamaño de la empresa, a lograr una dirección de respuestas rápidas y flexibles. Mientras que antiguamente la dirección se asociaba con la autoridad y el control como hemos visto anteriormente en los enfoques de su evolución, actualmente el estilo de dirección que fomenta la flexibilidad es el que se basa en la participación, en la innovación y en la creatividad.

Este nuevo estilo de dirección es denominado de diversas maneras por diferentes autores, por ejemplo, dirección de respuestas rápidas y flexibles (Ansoff & McDonell, 1998) o dirección participativa (Villena Manzanares, 2016). Según este último autor, “la dirección participativa se caracteriza porque el directivo considera la opinión del subordinado, y les consulta para decidir, e implica a los empleados en la toma de decisiones” (pág. 7).

La principal diferencia que existe entre los estilos de dirección anteriores y el actual, es el liderazgo. La dirección, además de promover la creatividad y la innovación para obtener un mayor compromiso de los trabajadores y una mayor capacidad de respuesta, debe tener unos niveles de liderazgo adecuados. María Teresa Palomo Vadillo (2013) recalca la diferencia entre dirigir y liderar, destacando el hecho de que el poder de liderazgo es una capacidad innata que no está presente en la mayoría de la sociedad, sólo en unos pocos individuos. El liderazgo se consigue cuando *no se ordena*, se *mueve* a las personas para que realicen un determinado trabajo.

De esta manera, surgen nuevos modelos y teorías de dirección y liderazgo aplicables en la empresa, cualquiera que sea su tamaño y finalidad, cuyo objetivo es la constitución de un grupo de trabajadores implicados y comprometidos individualmente en un objetivo común, lograr los objetivos empresariales. Algunas de las teorías relacionadas son:

Tabla 2.5: Teorías sobre el liderazgo empresarial

TEORÍA	AUTOR
Estilo de liderazgo X e Y	Douglas McGregor
Estilo de liderazgo Z	William Ouchi
Modelo de contingencia	Fred E. Fiedler
Teoría de los caminos de meta	Path Goal
Modelo de liderazgo participativo	Vroom-Yetton

Fuente: elaboración propia a partir del libro “Liderazgo y motivación de los equipos de trabajo” publicado en 2013 y escrito por María Teresa Palomo Vadillo.

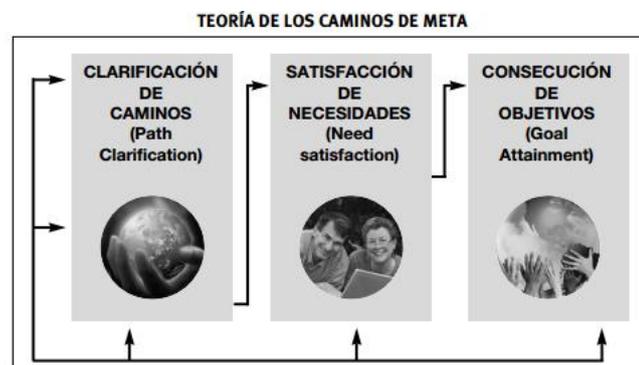
De todas las teorías las más relacionadas con la consecución de objetivos de la dirección empresarial son: la teoría de los caminos de meta de Path Goal y el modelo de liderazgo participativo de Vroom-Yetton.

La teoría de los caminos de meta de Path Goal explica como el líder debe cumplir cuatro aspectos (Palomo Vadillo, 2013):

- Ser directivo: guiar a los trabajadores hacia el objetivo empresarial, haciendo cumplir un objetivo común mediante los objetivos individuales.
- Ser apoyo: preocuparse realmente por el bienestar de los trabajadores, repercutiendo de manera positiva en los mismos.
- Fomentar la participación: para conseguir una implicación elevada por parte del trabajador.
- Estar orientado al logro: confiar en los trabajadores para lograr las metas y valorar los éxitos individuales.

Según este autor, la teoría de los caminos se resume en estas tres fases:

Ilustración 2.2: Aspectos clave de la teoría de caminos de Path Goal



Fuente: ilustración extraída del libro “Liderazgo y motivación de equipos de trabajo” de María Teresa Palomo Vadillo. (2013, pág. 36)

Por otro lado, la teoría del modelo participativo de Vroom-Yetton tiende a caracterizar a los directivos en autocráticos, consultivos o grupales (Palomo Vadillo, 2013). Mientras que los dos primeros resuelven los posibles problemas de la empresa por su cuenta, consultando o no a los trabajadores implicados en la empresa, los directivos “grupales” solucionan los problemas mediante la evaluación conjunta y la elaboración de propuestas.

De esta manera, los trabajadores que se encuentren con un estilo de dirección próximo al liderazgo participativo, potenciarán su rendimiento y capacidad creativa. Puesto que los trabajadores intentarán buscar la solución a los posibles problemas del mercado aportando su visión y su experiencia, la empresa obtendrá dos características esenciales: compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales y flexibilidad.

En tercer lugar, la **nuevas formas de organización empresarial**. La organización del trabajo se distribuye de manera diferente según los objetivos que pretenda conseguir la empresa. Por ejemplo, en épocas anteriores a la actual, la organización del trabajo se basaba en la producción en cadena o en el trabajo a destajo entre otras. Empero esta situación en una era de respuestas rápidas y de flexibilidad exige nuevas formas de organización para asegurar eficiencia y rentabilidad.

La estructura empresarial es una forma organizativa empresarial que puede adoptar un número elevado de formas y cuyo objetivo es aprovechar todos los departamentos y puestos de la manera más eficaz.

Como podemos observar en la siguiente tabla, existe una gran innovación en cuanto a las estructuras empresariales organizativas:

Tabla 2.6: Nuevas formas de organización empresarial

DENOMINACIÓN	AUTOR
Adhocracia	Mintzberg (1983), Malone y Rockart (1991)
Organización postindustrial	Huber (1984)
Organización circular	Ackoff (1989)
Mercado interno	Malone, Yates y Benjamín (1987); Ouchi (1980)
Heterarchy	Hedlund (1986)
Organización en red	Miles y Snow (1986,1992); Eccles y Crane (1987); Ghoshal y Barlett (1990)
Organización federal	Handy (1989,1992)
Organización basada en el conocimiento	Badaracco (1991)

CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA

Cluster Organization	Mills (1991)
Open Corporation	Wagner (1991)
Organización virtual	Davidow y Malone (1992); Bridges (1994)
Internal network	Snow, Miles y Coleman (1992)
Organización infinitamente plana	Quinn (1992)
Tecnocracia	Burris (1993)
Organización horizontal	Ostroff y Smith (1992)
Forma postburocrática	Heckscher (1994)
N-form	Heldbund (1994)
Organización lateral	Galbraith (1994)
Estructuras hipertextuales	Nonaka y Takeuchi (1995)
Platform o estructura plana	Ciborra (1996)
T-form	Lucas (1996)
Cellular	Miles, Snow, Mathews y Coleman (1997)
Estructuras fractales	Morales (1999)

Fuente: tabla extraída del artículo “La evolución de las formas organizativas. De la estructura simple a la organización en red y virtual” de la revista “Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de Empresa” del 2003 vol. 9 N°3 llevada a cabo por Antonio Padilla Meléndez y Ana Rosa del Águila Obra.

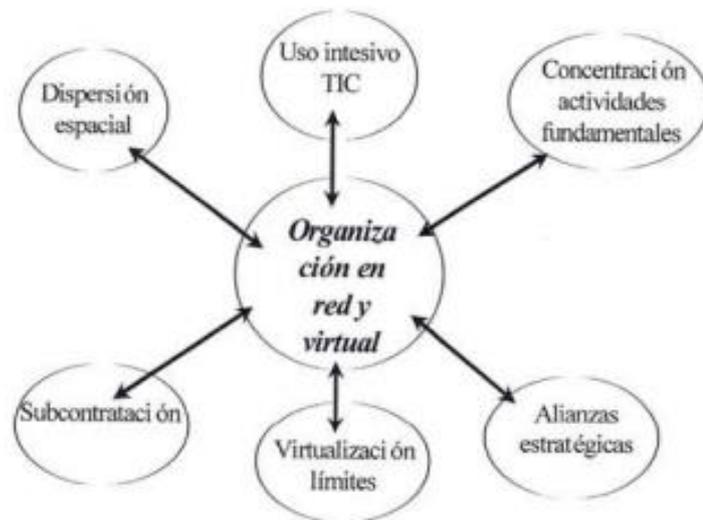
Debido a la dificultad que existe para poder conocer el número de empresas que emplea una determinada estructura o la estructura más utilizada, nos vamos a centrar en la organización virtual de las empresas que es hacia donde se dirigen las organizaciones empresariales actualmente tal y como indican distintos autores como Alejandro Orero Gimenez, Antonio Padilla Meléndez y Ana Rosa del Águila Obra.

La organización virtual es definida por estos dos últimos autores como “conjunto de cadenas de valor relacionadas entre proveedores, clientes, competidores y otras organizaciones y la propia empresa. [...] En el centro de la organización virtual existe una organización central que desempeña algunas funciones críticas y el resto de funciones externas a esta área son realizadas por empleados temporales o por otras empresas con las que la organización central ha formado alianzas, relaciones que se mantienen únicamente mientras sean productivas y beneficiarias” (Padilla Meléndez & del Águila Obra, 2003, pág. 82).

La organización virtual nos permite aclarar el porqué de la existencia de *insiders* y *outsiders* y el incremento de los contratos temporales. Esta nueva organización plantea un núcleo estable de trabajadores que se dedican a tareas específicas de la actividad de la empresa en las que destaca en el mercado. El resto de actividades que complementan a esta actividad principal son subcontratadas o desarrolladas por otras empresas o por trabajadores temporales. Para poder mantener esta estructura es necesario un “pequeño y profesionalizado núcleo de dirección central” (Padilla Meléndez & del Águila Oba, 2003, pág. 82).

Las características esenciales de esta nueva estructura son:

Ilustración 2.3: Características de la organización virtual



Fuente: extraído del artículo “La evolución de las formas organizativas. De la estructura simple a la organización en red y virtual” de la revista “Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de Empresa” del 2003 vol. 9 N°3 llevada a cabo por Antonio Padilla Meléndez y Ana Rosa del Águila Oba (pág. 83)

La organización virtual pretende la máxima flexibilización empresarial mediante la focalización de las ventajas competitivas y la subcontratación de actividades necesarias para desarrollar su actividad. Esta organización implica: una estructura empresarial plana donde se diferencia el núcleo profesionalizado y el resto de actividades, donde se fomenta la presencia de directivos participativos que tomen decisiones en grupo y donde es vital la presencia de la organización en la red.

En último lugar, la **gestión del conocimiento**. “La gestión del conocimiento es un proceso que pretende asegurar el desarrollo y aplicación de todo tipo de conocimientos en la empresa con objeto de mejorar su capacidad de resolución de problemas y, de este modo, contribuir a la consecución y mantenimiento de ventajas competitivas” (Acosta Prado, 2013). De esta definición extraemos que las principales ventajas de la aplicación de la gestión del conocimiento en la empresa son:

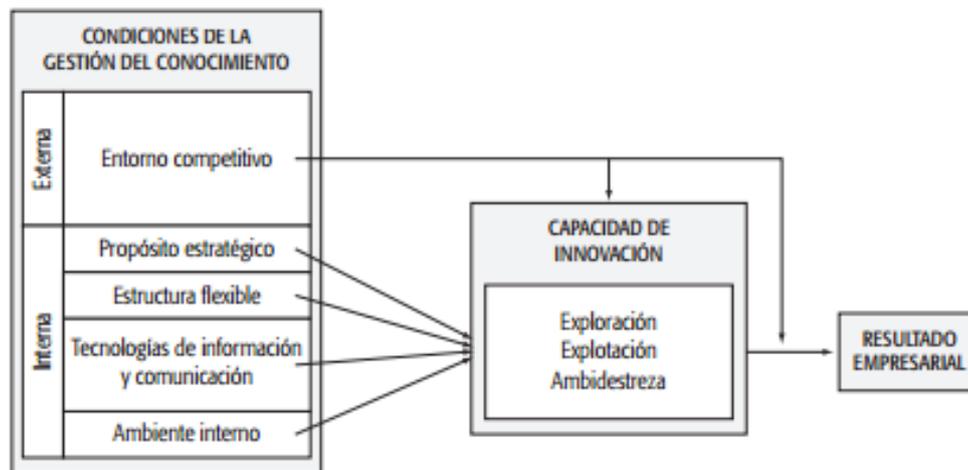
- Emplear el conocimiento como un elemento del que se puede obtener una mayor rentabilidad. Además se puede incrementar la capacidad intelectual de

la empresa, valor difícilmente calculable pero esencial para el desarrollo de procesos.

- Permite la circulación de información en todos los sentidos de la estructura empresarial. Así se consigue que todo el mundo posea la información necesaria y se actúe consecuentemente, fomentando las sinergias internas.
- Fomenta la innovación y los mecanismos de respuesta ágiles y flexibles.

Esta gestión del conocimiento requiere de varias características, internas y externas:

Ilustración 2.4: Características para aplicar la gestión del conocimiento.



Fuente: extraída de la revista *scielo.org* (*Scientific Electronic Library Online*), concretamente del artículo de Acosta Prado (2013, pág. 26) denominado “Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo*”

Las condiciones internas que se requieren para poder aplicar la gestión del conocimiento están relacionadas con las decisiones estratégicas empresariales que se lleven a cabo. Esto quiere decir que si una empresa no tiene una estructura flexible, la implantación de la gestión del conocimiento no se podrá realizar con éxito.

Como vemos en la ilustración, la influencia del conocimiento a todos los niveles empresariales mejora la capacidad de innovación de los trabajadores y de los empresarios, viéndose positivamente afectado el resultado empresarial (Acosta Prado, 2013).

Este apartado se puede resumir diciendo que la modalidad jurídica de empresa más empleada es la Sociedad de Responsabilidad Limitada, que la estructura de organización empresarial preferente es la organización virtual y que el estilo de dirección y el liderazgo deben ser participativos y grupales, ya que conjugar estas tres variables posibilita una mayor flexibilidad de la empresa en su entorno y, consiguientemente, le permiten una mayor adaptación. Sumado a todo ello, la gestión

del conocimiento que fluye en una empresa puede ayudar a conseguir una ventaja competitiva estable en el tiempo basada en los tres parámetros anteriores.

Sin embargo, es imposible considerar las variables anteriores sin tener en cuenta la flexibilidad en el mercado de trabajo que es la que efectivamente se lleva a cabo por esta nueva evolución de las empresas y de la dirección empresarial.

2.2 FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

La flexibilidad en el mercado de trabajo viene como causa y consecuencia de la flexibilidad empresarial. Es causa porque, al igual que las empresas, los trabajadores tienen la necesidad de flexibilizarse en un mundo globalizado para adaptarse a él y consecuencia porque la flexibilidad empresarial impone, en cierta manera, unos modelos que deben ser acatados por los trabajadores.

En este apartado es necesario que mencionemos las nuevas formas de trabajo que han surgido y las nuevas formas de trabajar.

En primer lugar, las **nuevas formas de trabajo**. Nos vamos a centrar en aquellas modalidades que antes pertenecían a trabajadores marginales y ahora se han extendido (Gálvez, 2011) entre las que podemos encontrar:

Tabla 2.7: Nuevas formas de trabajo

TRABAJO DEPENDIENTE	TRABAJO AUTÓNOMO
Teletrabajo	Teletrabajo
Tiempo Flexible	Freelance
Jornadas reducidas	Subcontratación

Fuente: elaboración propia

La nueva característica del trabajo que describe como el volumen de trabajo ha aumentado para un mismo salario va ligada a la existencia de “*el trabajo flexible*” y “*las jornadas reducidas*”. De esta manera, cuando el volumen del trabajo sobrepasa al empleado, la práctica habitual es la contratación de nuevos trabajadores mediante la espera de resultados cortoplacistas (tiempo flexible) o mediante su aportación con determinadas horas estipuladas inferiores al tiempo completo¹⁰. Así se justifica el gran porcentaje de contratos temporales mencionados en el capítulo relacionado con las

¹⁰ En el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece que “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”, siempre teniendo en cuenta el convenio colectivo al que está suscrito una empresa. Como observamos, la ley marca un máximo de horas semanales de trabajo efectivo; sin embargo, no encontramos un mínimo de horas.

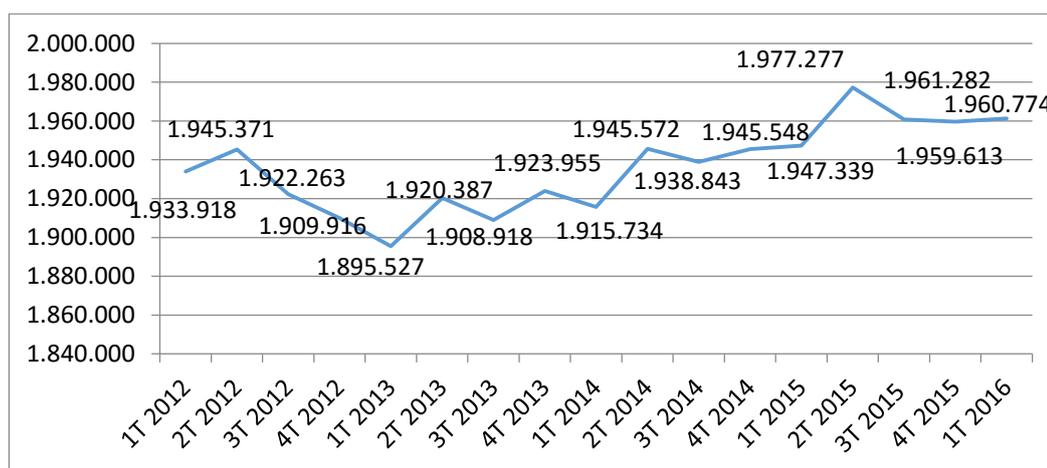
nuevas características del trabajo, donde se destaca el uso de los contratos por obra o servicio¹¹ y los contratos eventuales por causas de la producción.

El teletrabajo, es una nueva forma de trabajar que poco tiene ver con formas de contratación como las anteriores. Para muchos autores el teletrabajo representa una nueva forma del trabajo cuya característica esencial es la flexibilidad para llevarlo a cabo en cualquier momento y el entorno de trabajo ya que no se requiere una presencia física en la empresa. Normalmente, esta forma de trabajar es empleada en el sector servicios (Torres-Coronas & Vidal- Blasco, 2013) y está basada en la consecución de determinados objetivos que permiten a la empresa obtener una mayor eficiencia sin incrementar gastos fijos de personal, de alquiler o mantenimiento de oficinas... Esta nueva forma de trabajo puede ser llevada a cabo mediante un contrato de obra o servicio o bien mediante un contrato mercantil.

La figura del trabajador independiente o *freelance*, muy relacionada con el trabajo autónomo, es una nueva forma de trabajar que ha aumentado en los últimos años como hemos visto en el capítulo anterior ya que es la única modalidad de trabajador que efectivamente ha aumentado sus cifras frente al resto.

Como hemos mencionado anteriormente, los trabajadores independientes o *freelance* son trabajadores por cuenta propia que en vez de mantener una relación de dependencia con la empresa mediante contrato laboral, mantienen una relación mercantil mediante el contrato de prestación de servicios. De esta manera, la empresa compra servicios y no trabajo ahorrándose gastos de personal y obligaciones con administraciones públicas como la Seguridad Social. Ésta práctica es muy habitual actualmente y es por esta razón, que el número de cotizantes al Régimen General de Autónomos ha aumentado aproximadamente un 1,5% desde la Reforma Laboral de 2012.

Gráfico 2.3: Número de trabajadores por cuenta propia inscritos en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social (2012-2016)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en su página: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/

¹¹ Estos contratos se caracterizan por su extinción al acabar el cometido, pueden durar meses u horas y pueden tratarse de trabajos a tiempo completo o a tiempo parcial.

En esta tabla, puesto que se extrae a partir del número de cotizantes al Régimen de Autónomos de la Seguridad Social, se incluyen a trabajadores autónomos dependientes, trabajadores autónomos independientes, *freelance*, profesionales autónomos... Sin embargo, tratándose de cualquiera de estos tipos de trabajadores, tenemos que mencionar la subcontratación ya que se *alquilan* servicios o resultados.

Este punto, relacionado con las nuevas formas de trabajo, está estrechamente ligado con las nuevas formas de organización del trabajo ya que predominando el teletrabajo, el trabajo autónomo y, consiguientemente la subcontratación de servicios, se forman nuevas estructuras empresariales más flexibles y eficaces.

De esta manera, la opción de contratos que se escoja en una empresa otorgará una adaptación al mercado por medio de la flexibilidad laboral de los propios trabajadores, puesto que puede adherir empleados, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, según se contemplen las expectativas de mercado.

En segundo lugar, **las nuevas formas de trabajar**. Este apartado va más allá de las nuevas formas de trabajo existentes, si no que se centra en las nuevas formas de trabajar que se han incorporado en las empresas recientemente.

El primer ejemplo es el trabajo en equipo. El trabajo en equipo es una de las competencias genéricas más valoradas por los profesionales en las empresas con organización estructural virtual (Guitert, Romeu, & Pérez-Mateo, 2007). Mediante esta forma de trabajar se contemplan diferentes pensamientos y se elabora un proyecto frente a una situación o problema basado en el diálogo y en las personas. Para poder fomentar un trabajo en equipo innovador es imprescindible tener un núcleo de profesionales estables encargados de la dirección empresarial que busquen esta participación grupal, un intercambio de conocimientos y el flujo positivo de las sinergias que en una empresa se generan.

El segundo ejemplo es el trabajo por proyectos o por objetivos. Junto con este directivo que anima a participar y a buscar soluciones y con el objetivo de aprovechar las sinergias empresariales de conocimiento e información, es necesario motivar a los trabajadores a realizar efectivamente este trabajo, surge así el trabajo por objetivos. El trabajo por objetivos tiene como fin primordial mejorar los resultados empresariales, pero pueden servir como herramienta para motivar al personal e implicarle, mediante sus actividades diarias, al logro de los objetivos finales empresariales.

Una vez conocidos algunos de los cambios que ha sufrido la empresa para poder dirigir una organización y obtener una dirección flexible de respuestas rápidas a los cambios del entorno, es preciso matizar que este tipo de empresas altamente moldeables se basan en decisiones orientadas a un objetivo: sobrevivir con éxito al mercado. Para llevar a cabo este modelo de “empresa flexible” es necesario obtener la mayor rentabilidad y eficiencia de todos los recursos de la empresa y esto se produce mediante lo que Ludger Pries denomina “producción ligera” que es la flexibilidad tanto de la organización de la producción y como la del trabajo. (Martín Artiles & Köhler, 2007).

La producción ligera es método empresarial para persistir con éxito a las incertidumbres del mercado actualmente pero, ¿cuál es el futuro posible de la dirección y organización empresarial?

3. PERSPECTIVAS DE FUTURO

Este recorrido histórico y la descripción de los principales cambios que se están dando en las empresas a partir de las nuevas características del trabajo permiten una flexibilización empresarial. Hemos podido observar como esta flexibilización empresarial se comienza a dar tímidamente en la era de la producción del marketing donde la empresa comienza a enfrentar problemas en los que tiene que conseguir un hueco en el mercado. A fin de cuentas, todos los problemas de la dirección empresarial se basan en un problema general: conseguir adaptarse al mercado.

Es por esto que las empresas, en su evolución histórica, lo que buscan constantemente es la flexibilidad. Actualmente, el cambio es un concepto intrínseco a la empresa y en la sociedad en todos sus ámbitos. Sin embargo se puede contemplar que existe una flexibilización inicial sobre las materias primas y los costes unitarios y, esta flexibilidad se ha acabado dando en el factor trabajo, es decir, en el mercado laboral.

Martin Carnoy (2000) previó que el trabajo sería cada vez más individualizado y diferenciado debido a la globalización y a las nuevas tecnologías. Así surgen nuevas formas de organización del trabajo tan importantes como el *trabajo por objetivos* o la *gestión del conocimiento*, nuevas formas de trabajo como el *trabajador independiente* o el *teletrabajo*, etc. Carnoy (2000) ya consideró la necesidad de cambiar las instituciones del mercado, tanto públicas como privadas, para poder alcanzar la “producción flexible” que actualmente se requiere para sobrevivir con éxito.

La organización empresarial para alcanzar esta “producción flexible” debe tomar decisiones que garanticen los mecanismos de respuestas rápidas y permita adaptar la oferta empresarial al mercado. Según los cambios anteriormente descritos, el futuro de las empresas se verá claramente marcado por la flexibilidad. Esto se reflejará en:

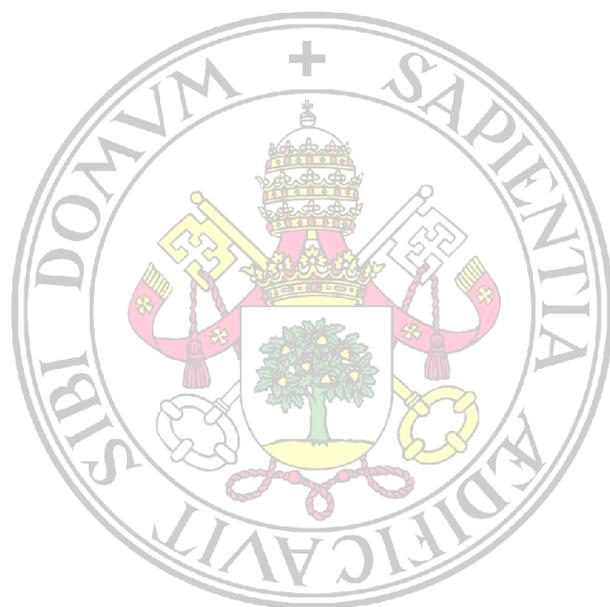
- Su tamaño: las empresas serán cada vez más pequeñas.
- Su modalidad jurídica: siguiendo las tendencias de los últimos años, la modalidad jurídica de la empresa por excelencia será la Sociedad de Responsabilidad Limitada.
- Su actividad: las empresas desarrollarán actividades cada vez más específicas, subcontratando a otras empresas para actividades que no supongan una ventaja competitiva para la misma.
- Su estilo de dirección: las empresas apostarán por directivos creativos e innovadores que fomenten dichas cualidades al resto de trabajadores, implicándolos en el proceso productivo.
- Su organización: las empresas, concretamente las grandes empresas, optarán por una descentralización de actividades para obtener o conservar ventajas

competitivas, además de obtener flexibilidad puesto que a mayor descentralización, más adaptación al mercado.

- Su estructura: las empresas elegirán una estructura empresarial virtual. Mediante una organización en red y con la ayuda de las TICs estas organizaciones lograrán establecer un núcleo estable de profesionales que tomen las pertinentes decisiones y se focalicen en las actividades fuente de ventaja competitiva. Alrededor del núcleo, mediante estructuras organizacionales sencillas y planas, se establecerán trabajadores puntuales (autónomos o temporales) que se encargarán de adaptar, con su trabajo, la empresa al mercado.
- Su forma de contratación: ofrecerán prioridad a contratos temporales por obra o servicio o de formación para establecer la organización virtual anteriormente mencionada.

Para concluir, estas “nuevas empresas” altamente cambiantes deben apoyarse en las herramientas más poderosas que existen actualmente, el conocimiento y la información. Por esta razón, la gestión del conocimiento será concebida como pilar fundamental para la comunicación interna de la empresa y la comunicación externa de las intenciones empresariales. La correcta implantación de la gestión del conocimiento podrá llegar a ser la ventaja competitiva más estable que pueda tener una empresa en un entorno incansablemente fluctuante.

***CAPÍTULO III: LAS NUEVAS
CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN LA
SEGURIDAD SOCIAL***



1. CONCEPTOS GENERALES Y EVOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1.1 CONCEPTO, EVOLUCIÓN Y PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A medida que el concepto de trabajo va siendo más respetado en la sociedad, más se modifica el nivel de protección social de los ciudadanos, tanto como trabajadores como no trabajadores. Como podemos observar en la evolución, el trabajo cada vez es más aceptado, generalizado y valorado en nuestra sociedad y, con ello, sus condiciones laborales son más importantes. A lo largo de la historia se produce un crecimiento paulatino, aunque fluctuante, de los derechos relacionados con el trabajo. Nos vamos a centrar, concretamente, en el derecho de la Seguridad Social.

Según Constantino Bretín (2009), el concepto y el organismo de Seguridad Social comenzaron a desarrollarse con la primera Ley de Accidentes de Trabajo (1900) que surgió con motivo de mejorar las condiciones laborales y asistenciales de los trabajadores. Esta ley consistía en la voluntariedad del empresario en aportar determinadas cuotas para protegerse contra los accidentes de trabajo de sus trabajadores. Estas cuantías aportadas por los empresarios, caracterizadas por su voluntariedad, y el reparto de las mismas en forma de prestaciones, estaban gestionadas por el Instituto Nacional de Previsión, predecesor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Una vez iniciado el desarrollo de las mejoras en cuanto a las condiciones laborales y de asistencia, surgieron nuevos *mecanismos de protección* como el Retiro Obrero (1919), Seguro Obligatorio de Maternidad (1923) o el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (1947). Estos mecanismos de protección eran insuficientes para los trabajadores, por lo que surgieron las Mutuas laborales cuyo objetivo era complementar la protección otorgada por el Instituto Nacional de Previsión.

Tanto Constantino Bretín (2009) como la propia página web¹² de la Seguridad Social (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016) explican que con la aparición de la primera Ley de Bases de la Seguridad Social en el año 1963, se aunaron todos los mecanismos de protección y se reguló la multitud de Mutuas existentes, implantando un modelo único dotado de protección social. Su estructura financiera se basa en el reparto, su gestión financiera es de carácter público y se determinó que el Estado también debía aportar recursos a dicha financiación. Sin embargo, aunque las cuantías destinadas por los empresarios y trabajadores a la financiación de la Seguridad Social fueran de carácter obligatorio, no estaban adecuadas correctamente con los salarios reales que percibían los trabajadores. Además, seguían existiendo multiplicidad de organismos encargados de regular la Seguridad Social, hecho que no respetaba el modelo unitario impuesto por la Ley de Bases.

Por esta razón, en el año 1972 se estableció la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora con el fin de corregir los problemas financieros existentes. Lejos de este hecho, empeoró la situación aumentando la acción protectora sin tener recursos financieros suficientes para avalarla.

En todo este desorden de instituciones y prestaciones, se instauró la Constitución Española (1978) que estipula en su artículo 41 lo siguiente:

¹² http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/HistoriadelaSegurid47711/index.htm

“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en el caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”

De esta manera, la gestión corresponde únicamente al Estado. Para poder llevar a cabo este cometido, el Real Decreto Ley 36/1978 estableció un sistema de gestión que anulaba los anteriores organismos y sus funciones y promulgó los siguientes:

- Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS): encargado la gestión de las prestaciones económicas del sistema.
- Instituto Nacional de Salud (INSALUD): encargado de las prestaciones sanitarias. Actualmente denominado Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.
- Instituto Nacional de Servicios Sociales: encargado de la gestión de servicios sociales. Actualmente denominado Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
- Instituto Social de la Marina (ISM): encargado de la gestión de los trabajadores de mar.
- Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS): encargado de actuar como caja única bajo el principio de solidaridad financiera.

Cabe mencionar, que en ese momento la Seguridad Social de nuestro país optó por un modelo de reparto, contrapuesto al modelo de capitalización que tienen otros países como Estados Unidos. Esto hace que la Seguridad Social sea un organismo encargado de proteger de manera universal a todos los ciudadanos y no simplemente a los aportadores de capital.

En la década de los 80, surgieron medidas para afianzar la Seguridad Social como estudiar los salarios reales para adecuar las cuantías de las aportaciones y prestaciones y, además, surgió la Gerencia de Informática de la Seguridad Social encargada de los servicios informáticos de las Entidades Gestoras.

A principios de los años 90, se produjeron importantes cambios sociales que influyeron en el mercado de trabajo, repercutiendo a su vez en la Seguridad Social como puede ser la incorporación de la mujer al trabajo o movilidad de este mercado... De esta manera, surgió el Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba la Ley General de Seguridad Social. Sin embargo, ha sido derogada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, contenido de la cual desarrollaremos en el apartado dos de este capítulo.

Por tanto, después de este breve paso por la historia de la Seguridad Social, podemos definirla como conjunto de regímenes a través de los cuales el estado garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, por realizar una actividad profesional o por cumplir unos requisitos exigidos en la modalidad no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada a las contingencias y situaciones que la ley define. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016)

La Organización Internacional de Trabajadores describe la Seguridad Social como “protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad de ingreso, en caso particular de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de la familia.” (Organización Internacional del Trabajo, 2001)

La Seguridad Social, además de seguir el modelo de reparto, estipula en el artículo 2.1 de la Ley General de Seguridad Social de 2015 los principios que la regulan:

- Universalidad: extensión máxima de la acción protectora¹³.
- Unidad: el Estado es el único titular de los recursos, derechos y obligaciones correspondientes a la Seguridad Social.
- Solidaridad: los trabajadores contribuyen a financiar las pensiones actuales.
- Igualdad: las prestaciones podrán ser percibidas con independencia del momento y lugar de residencia del beneficiario, siempre que se encuentre en territorio español.

1.2 MODELOS, REGÍMENES Y CAMPO DE APLICACIÓN

Dentro del artículo 2.2 de la Ley General de Seguridad Social se establece que:

“El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de ésta, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributiva o no contributiva, así como los familiares o asimilados que tuviera a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la ley.”

Así, se diferencian dos tipos de modelos o niveles en nuestro sistema.

En primer lugar, el **modelo no contributivo**. El modelo no contributivo se encuentra regulado en el artículo 7.2 de la Ley General de la Seguridad Social estableciendo que el campo de aplicación de esta modalidad es a “todos los españoles residentes en territorio español. [...] también los extranjeros que residan legalmente en territorio español, en los términos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y, en su caso en los tratados, convenios, acuerdos o instrumentos internacionales aprobados, suscritos o ratificados al efecto”.

¹³ Acción protectora es definida por la propia página web del Organismo de la Seguridad Social como “el conjunto de medidas que pone en funcionamiento la Seguridad Social para preveer, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que lo sufren.”

Este nivel o modelo no contributivo, presente en el Título VI de la Ley General de Seguridad Social, recoge a aquellas personas que no han cotizado o no lo han hecho lo suficiente y les ofrece determinadas prestaciones y asistencia sanitaria. Las prestaciones que podemos encontrar en esta modalidad según la Ley son:

- Prestaciones familiares en su modalidad no contributiva como:
 - o Asignación económica por hijo o menor a cargo.
 - o Prestación por nacimiento o adopción de hijo en supuesto de familias numerosas, monoparentales y de madres con discapacidad.
 - o Prestación por parto o adopción múltiples.
- Pensiones no contributivas como:
 - o Invalidez no contributiva.
 - o Jubilación no contributiva.
- Todas las incompatibilidades que pueden existir entre ellas.

Sin embargo, este nivel no contributivo no será el epicentro del proyecto puesto que se busca conocer las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la Seguridad Social lo que, inevitablemente, conlleva a las personas que efectivamente trabajen y que se encuentran descritas en el siguiente modelo.

En segundo lugar, se encuentra **el modelo contributivo**. Regulado en el artículo 7.1 de la Ley, mencionado anteriormente en el *Capítulo I: Las nuevas características del trabajo*, recoge a los trabajadores por cuenta ajena, propia, extranjeros con permiso de residencia y de trabajo, estudiantes y socios trabajadores de cooperativas y funcionarios públicos civiles y militares.

Dentro del modelo contributivo, el artículo 9 de la Ley diferencia entre el Régimen General y entre los Regímenes Especiales.

Los Regímenes Especiales se establecerán para aquellas actividades definidas por el artículo 10 como: “actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiaridades, condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social”. Dentro de estas actividades profesionales peculiares se recogen:

- Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Trabajadores del mar.
- Funcionarios públicos, civiles y militares.
- Estudiantes.

- Cualquiera que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Cada actividad tiene su propia normativa de regulación ya que los supuestos y las situaciones que se dan en la misma son diferentes y requieren un estudio individualizado:

- Trabajadores por cuenta propia o autónomo regulado en la Ley 20/2007 de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.

- Trabajadores de la mar, especificado en la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

- Funcionarios públicos, civiles y militares, en el Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

- Estudiantes: Real Decreto 1633/1985 de 28 de agosto por el que se fija la cuota del Seguro Escolar.

Sin embargo, uno de los principales cometidos de nuestro sistema de Seguridad Social es que todas las situaciones especiales que puedan acontecer se regularicen y se puedan introducir en el Régimen General¹⁴.

En contraposición a los Regímenes Especiales, encontramos el Régimen General donde se encuentran adscritos la mayoría de trabajadores y está regulado por el Título II de la mencionada ley, concretamente el artículo 136. Para determinar el ámbito de aplicación de este Régimen es más sencillo explicar que se encuentran recogidos todos los trabajadores que no se encuentren en otro régimen especial y los que se especifican en el artículo 137 de la Ley:

a) *“Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolo o de buena vecindad.*

b) *Los que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.*

c) *Los realizados por los profesores universitarios eméritos, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades [...]”*

De esta manera, el proyecto se centrará en la modalidad contributiva de la Seguridad Social, haciendo especial hincapié en el Régimen General y en el Régimen Especial de Autónomos.

Es necesario especificar, que además de los dos niveles de la Seguridad Social, existe un nivel complementario, compuesto por entidades privadas que operan como mecanismos protectores adicionales al nivel público básico. Un ejemplo de este nivel

¹⁴ Podemos mencionar el caso de los trabajadores del hogar que antes de 2012 se encontraban regulados por su Régimen Especial y, a partir de dicho año, se introdujeron en el Régimen General por el Decreto Ley 326/56.

son los seguros privados, los planes de pensiones o la protección social privada. No trataremos con este nivel complementario puesto que no corresponde a las entidades públicas su finalidad, financiación y gestión.

Por último, las prestaciones otorgadas por el sistema de Seguridad Social varían según el desencadenante de la misma. Así se diferencia entre contingencias comunes, derivada de accidente no laboral y enfermedad común, y contingencias profesionales, derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional¹⁵.

1.3 GESTIÓN Y FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En cuanto a la gestión de la Seguridad Social, los organismos responsables vienen regulados en el artículo 66 de la mencionada Ley de Seguridad Social, refundida por el Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre. Estos organismos, denominados Entidades Gestoras, son: el Instituto Nacional de Seguridad Social, el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y el Instituto de Mayores y Servicios Sociales. Estas instituciones gestionarán y administrarán la Seguridad Social mediante los principios que en el artículo 66 se establecen: “principios de simplificación, racionalización, economía de costes, solidaridad financiera y unidad de caja, eficacia social y descentralización¹⁶.”

Como ya hemos mencionado en el apartado 1.1 de este capítulo, las competencias que corresponden a estos organismos están limitadas por la Ley y el Gobierno, encargándose cada institución de la gestión de las prestaciones correspondientes.

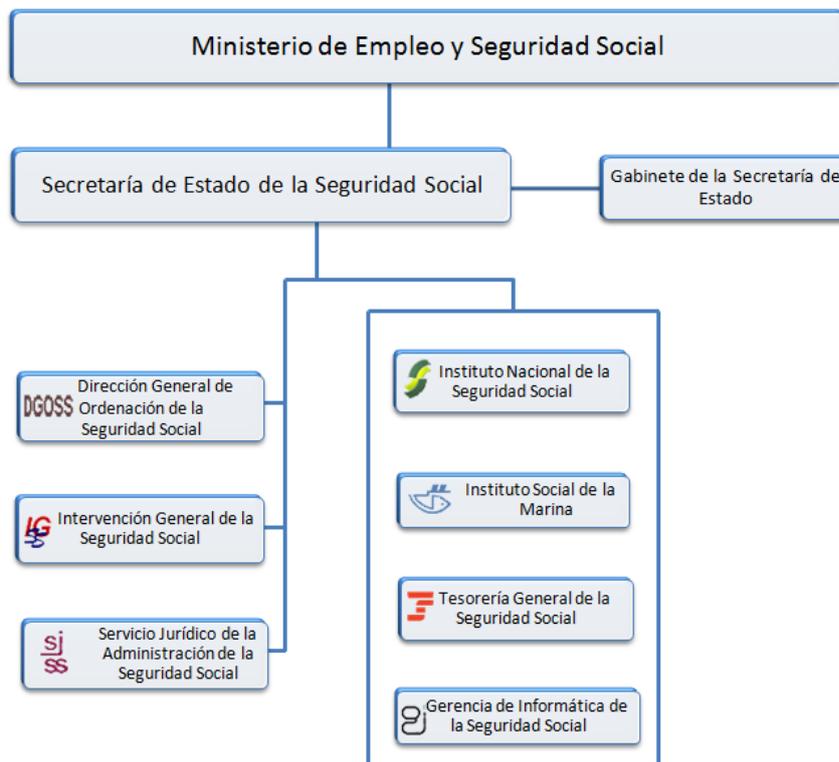
Además de estas Entidades Gestoras, la Tesorería General de la Seguridad Social es la encargada de la financiación de la Seguridad Social, que es el organismo en el que nos centraremos prioritariamente.

En el artículo 67 de la Ley General de la Seguridad Social, determina en el Gobierno la responsabilidad de elaborar una estructura y competencias de estas entidades que componen la Seguridad Social. De esta manera, la estructura sería la siguiente:

¹⁵ La lista de enfermedades profesionales está recogida en el R.D. 1299/2006.

¹⁶ Parece que el principio de descentralización se contraponen al principio de unicidad de caja o de simplificación. Sin embargo, este principio se refiere a la facultad de la Seguridad Social de operar en diferentes ámbitos territoriales y adaptarse a cada Comunidad Autónoma Española. Además, los centros asistenciales dependientes de las entidades gestoras pueden ser gestionados directamente por entidades locales.

Ilustración 3.5: Entidades de la Seguridad Social



Fuente: esquema extraído de la web de la Seguridad Social: http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/Quienessomos/index.htm

A los organismos como la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, Intervención General de la Seguridad Social y el Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social se les atribuyen las funciones jurídicas y económico-financieras, de control interno y de contabilidad y funciones de asesoramiento jurídico, correspondientemente.

Estas Entidades Gestoras, según el artículo 79 de la presente Ley, pueden contar con la colaboración en la gestión y administración de mutuas colaboradoras y por empresas.

Una vez analizada la gestión, nos centraremos en la financiación de la Seguridad Social, función que corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). El artículo 74 de la Ley obliga a este organismo con personalidad jurídica propia a aunar los recursos financieros mediante los mencionados principios de solidaridad financiera y caja única.

El principio de solidaridad financiera hace referencia al reparto de las prestaciones a toda persona, independientemente de su volumen de cotización a la Seguridad Social. El principio de caja única establece que la Seguridad Social debe encargarse de la recaudación y el pago de las obligaciones de la Seguridad Social.

Los recursos con los que cuenta la Tesorería general de la Seguridad Social están contenidos en el artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social y son:

a) “Las aportaciones progresivas del Estado, que se consignarán con carácter permanente en sus Presupuestos Generales, y las que se acuerden para atenciones especiales o resulten precisas por exigencia de la coyuntura.

b) Las cuotas de las personas obligadas.

c) Las cantidades recaudadas en concepto de recargos, sanciones u otras de naturaleza análoga.

d) Los frutos, rentas o intereses y cualquier otro producto de sus recursos patrimoniales.

e) Cualesquiera otros ingresos, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional décima.”

Una vez conocida la evolución de la seguridad social, su concepto, modelos, regímenes y su gestión y financiación, compararemos la ley General de Seguridad Social del 1994 y el reciente Real Decreto 8/2015 para comprobar si se ha modificado acompañado de los cambios del mercado de trabajo.

2. CAMBIOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL PARA ADAPTARSE AL MERCADO DE TRABAJO

2.1 SITUACIÓN ACTUAL

Como ya hemos visto, la financiación y gestión de la Seguridad Social dependen directamente de la situación en el mercado de trabajo. Debido a los cambios en las características del trabajo y a la crisis económica y financiera que surgió en el año 2007-2008 en nuestro país, el mercado laboral se desmoronó, llegando las cifras de paro a alcanzar los 5 millones en enero de 2013.

Gráfico 3.4 Evolución del paro en España 2006-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del registro de paro facilitados en el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal, 2016)

Como podemos ver en el gráfico, el registro del paro se ha duplicado en la última década. Ante estas alarmantes cifras, el Gobierno decidió realizar una serie de

medidas urgentes en el mercado laboral para poder *reactivar* la economía, siempre guiado por la Unión Europea. Estas medidas urgentes son, lo que conocemos como la Reforma Laboral de 2012. Esta reforma está contenida en el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero y según se especifica en sus disposiciones generales, los objetivos son: fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo a través del trabajo a tiempo parcial, la redistribución del propio trabajo, dando lugar a nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, y bonificaciones y deducciones fiscales para la contratación de indefinidos y jóvenes con la Seguridad Social a empresas de menos de 50 trabajadores.

Esta Reforma, surgida para paliar los efectos de la crisis económica que acontecía en España, fue auspiciada y aplaudida por la Unión Europea puesto que promueve los principios que la Comunidad Europea avala: empleabilidad, adaptabilidad, igualdad de oportunidades...

La aplicación de este conjunto de medidas repercutió no sólo al propio mercado laboral sino que también al organismo que depende directamente de él, la Seguridad Social. Por tanto, lejos de estudiar las repercusiones en el mercado de trabajo de esta reforma, nos centraremos en la repercusión que ha tenido en la Seguridad Social el nuevo Real Decreto Legislativo 8/2015 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), Real Decreto surgido como consecuencia de la aplicación de la Reforma Laboral de 2012.

Sin embargo, antes de explicar los nuevos cambios de la legislación en la Seguridad Social, es necesario explicar cómo han variado los recursos financieros de este organismo:

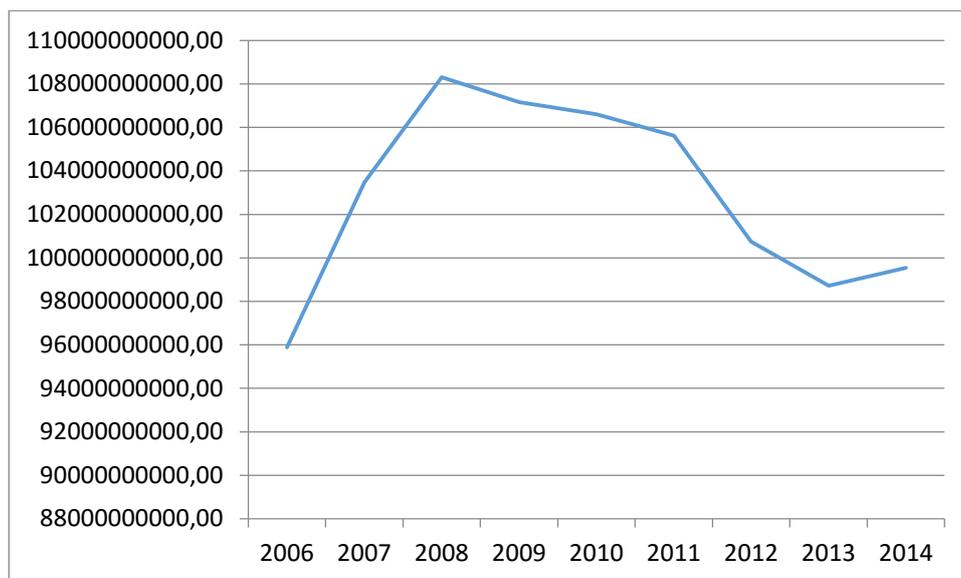
- **Las aportaciones del Estado**, contenidos en los Presupuestos Generales del Estado (P.G.E.), en el año 2016 ascienden a 42.678.502,01 miles de euros. En los P.G.E. del año 2012, la cifra asciende a 56.956.718,72 miles de euros¹⁷. Lo que supone un decrecimiento de la cuantía de este recurso del 33.46%.

- **Cuotas debidas por empresarios o cotizaciones sociales**. En las cuentas anuales consolidadas de la Tesorería General de la Seguridad Social del año 2014 podemos encontrar que los ingresos por cotizaciones sociales ascienden a 99.540.382.964,08 de euros. Esta partida es la principal vía de financiación puesto que representa el 75.85% de los ingresos totales que percibe el sistema de la Seguridad Social.

Estas cotizaciones, respecto de 2006, han aumentado en aproximadamente un 3,8% Sin embargo, si estudiamos estas cifras más detalladamente, observamos que en las cuentas anuales del año 2008 existe un repunte de cotizaciones que asciende a 108.301.333.875,55 de euros, cifra que es, aproximadamente, un 8% más elevada que en 2014. A partir de 2008, estas cifras comienzan a decaer como podemos ver en el siguiente gráfico:

¹⁷ No es representativa los Presupuestos Generales del Estado de años anteriores puesto que antes de 2012 existía un Ministerio completamente diferente al que actualmente tenemos y la cuantía contiene otras partidas.

Gráfico 3.5: Evolución de los ingresos por cotizaciones sociales 2006-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las cotizaciones sociales facilitadas en las Cuentas Anuales de la Tesorería General de la Seguridad Social desde el año 2006 hasta el último año disponible, 2014.

Es reseñable destacar que, actualmente, las cotizaciones sociales del Régimen General de la Seguridad Social representan un 73,95% de dichas cotizaciones. Además, el Régimen Especial de Autónomos, segundo régimen con mayor importancia de financiación, aglutina el 10,51%. En el año 2011, el Régimen General recopiló aproximadamente un 72% y el Régimen de Autónomos un 9,64%.

Por tanto, podemos decir que la figura del autónomo cada vez es más importante porque, además de existir un mayor número de trabajadores por cuenta propia, el nivel de financiación de la Seguridad Social por este concepto va aumentando, siendo en el año 2014 el año con mayor financiación por este Régimen Especial de Autónomos con un total de 10.809.010.000 de euros.

- **Sancciones:** este término viene recogido en la liquidación del presupuesto de ingresos de la Tesorería General de la Seguridad Social de 2014, contenido en las cuentas anuales, en la partida *recargos, intereses y multas*. Esta partida asciende a 1.028.443.370 euros, que representa el 0,76% de los ingresos totales.

En el año 2011, considerado por su repunte de ingresos y por ser el año inmediatamente anterior a la aplicación de la reforma laboral, esta partida asciende a 1.330.685.360 euros, un 22,71% más que en el año 2014.

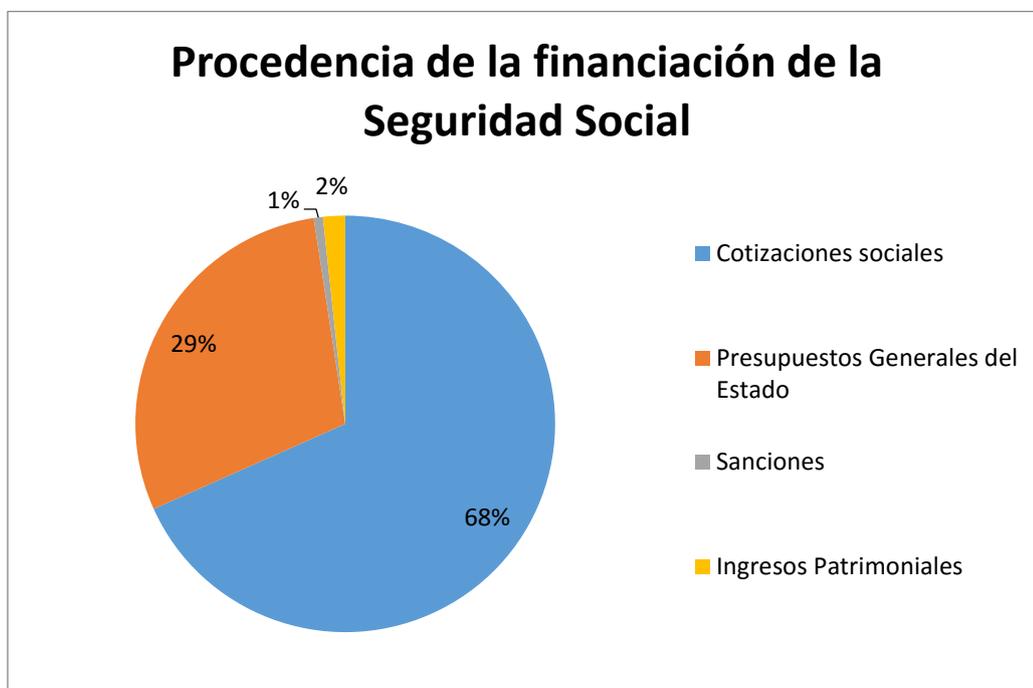
- **Patrimonio:** los ingresos patrimoniales ascienden a 2.475.652.440 euros en el año 2014, según el Presupuesto de Ingresos de 2014 de la Tesorería General de la Seguridad Social. Esta cifra representa un 1,83% de los ingresos totales. Esta cifra en 2011 era de 3.157.085.600 euros, un 21,58% más que en 2014.

- **Cualesquiera otros ingresos.** Esta partida engloba conceptos como enajenación de inversiones reales, posesión de activos financieros, transferencias de capital, arrendamientos... Esta cifra está desglosada en *otros ingresos ordinarios*

(relativos con la explotación, como arrendamientos y reversión del deterioro) y *otros ingresos* (relativos a ganancias o pérdidas por la enajenación de inversiones, transferencias de capital, etc.). Esta partida representa un 0,81% de los ingresos totales.

La financiación de la Seguridad Social se basa en los siguientes pilares:

Gráfico3.6: Financiación de la Seguridad Social. Año 2014



Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por los Presupuestos Generales del Estado del año 2014 y por las cuentas anuales de la Tesorería General de la Seguridad Social.

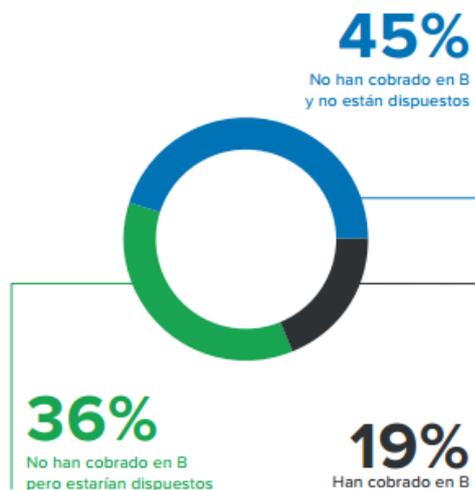
De esta manera, vemos como la Entidad de la Seguridad Social cada vez dispone de menos recursos de financiación para extender su acción protectora. Esta situación no sólo se debe a la gran cantidad de parados, la mayoría de ellos de larga duración según el SEPE, sino que también se debe por las nuevas características del trabajo. El mercado de trabajo se encuentra en un punto clave de cambio donde la temporalidad, precariedad y la escasa protección son factores clave; de esta manera, la Seguridad Social no puede financiarse correctamente puesto que sus ingresos provienen de la estabilidad y durabilidad del trabajo.

Como hemos visto en el desglose de la financiación, la mayoría de sus ingresos proceden de las cotizaciones sociales y de las partidas contenidas en los Presupuestos Generales del Estado.

En cuanto a las **cotizaciones sociales**, en el *Capítulo I: las nuevas características del trabajo* podíamos observar como el número de trabajadores había descendido, haciendo que disminuya inevitablemente los ingresos correspondientes a cotizaciones sociales. Sin embargo, el Régimen Especial de Autónomos es una cifra ascendente, dotando al mercado laboral de la *adaptabilidad y espíritu empresarial* reclamado por la Unión Europea.

Sin embargo, estas cotizaciones sociales deberían suponer una cifra mucho mayor puesto que según el último informe del mercado laboral que realizan anualmente Infojobs y ESADE, “uno de cada cinco desempleados admite haber cobrado en negro” (Infojobs & ESADE, 2015).

Gráfico 3.7: Porcentaje de población dispuesta a trabajar en dinero negro en 2014



Fuente: extraído del Informe del mercado laboral en España realizado por Infojobs y ESADE en el año 2015, referente al año 2014.

Además de ese hecho, el informe nos muestra que en 2014 el 19% de la población desempleada reconoció trabajar en *dinero negro*, es decir, exento de impuestos, retenciones y, obviamente, de cotización a la Seguridad Social.

Esto implica que, para trabajos muy temporales, algunos empresarios optan por pagar en *dinero negro* para evitar declaraciones futuras de salarios, IRPF, cuotas de la seguridad social... Aunque estas cifras llamen nuestra atención, es bastante posible que esta cifra sea mayor puesto que cada vez surgen más investigaciones relacionadas con esta situación; sin embargo, todavía no existen cifras concretas para analizar este hecho exhaustivamente.

En cuanto a la **partida destinada por el Estado** recogida en los Presupuestos Generales del Estado, su cuantía disminuye con el avance de los años puesto que este dinero se destina a políticas de empleo, como hemos mencionado anteriormente, los costes de trabajar se trasladan al empleo. Por tanto, la consecuencia lógica es que, destinando más fondos a fomentar el empleo, la Seguridad Social tenga que recurrir a las cuotas de los empresarios y no dependa tanto de las arcas del Estado.

A modo de resumen, la cuantía de las partidas que recibe el sistema de Seguridad Social por parte del Estado es cada vez menor ya que el Estado apuesta por incentivar el empleo; sin embargo, este empleo está caracterizado por su alta temporalidad y precariedad lo que no asegura la financiación de la Seguridad Social correctamente, haciendo que su principal fuente de ingresos se vea disminuida.

Por último, es necesario hablar del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Una vez que obtiene su financiación, la Tesorería General de la Seguridad Social tiene la obligación de destinar un porcentaje a un fondo denominado Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Este fondo, regulado por la Ley 28/2003 del 29 de septiembre¹⁸ y por el propio Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, es definido como “consecuencia de la exigencia institucional para el sistema de Seguridad Social, en diferentes ámbitos y foros de diálogo entre fuerzas políticas y sociales y el Gobierno, de establecer fondos especiales de estabilización y reserva destinados a atender necesidades futuras en materia de prestaciones contributivas originadas por desviaciones entre ingresos y gastos de la Seguridad Social” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016).

La Ley 28/2003, estipula en su artículo 4 dos aspectos clave del Fondo de Reserva de la Seguridad Social:

- Por un lado, que la disposición de activos de dicho fondo tiene como objetivo cubrir las pensiones contributivas futuras. La aplicación de este fondo “sólo será posible en situaciones estructurales de déficit por operaciones no financieras”.
- Por otro lado, que la dotación de los activos no podrá exceder el 3% de la suma de las operaciones financieras y no financieras. Sin embargo, el Real Decreto-ley 28/2012 de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del Sistema de la Seguridad Social, estableció en su primer artículo que en los años 2012, 2013 y 2014 este porcentaje no fuera de aplicación y que el importe se constituyera por el déficit por operaciones no financieras en las previsiones de liquidación de los presupuestos de las entidades gestoras.

2.2 CAMBIOS EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social es un organismo que debe adecuarse al mercado de trabajo para que su financiación y su actuación no se vean perjudicados. Partiendo de un mercado laboral que aboga por la *adaptabilidad*, *el espíritu empresarial* y la *flexibilidad*, las notas características son la temporalidad y el aumento de la carga laboral para el mismo salario, entre otras.

Por esta razón y, debido a los cambios estipulados en la Reforma Laboral 2012, el sistema de Seguridad Social ahora se rige por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, derogando el anterior Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El objetivo que se propuso el Gobierno a la hora de elaborar este decreto fue el de aunar y armonizar todas las disposiciones legales referentes a la Seguridad Social.

Para poder hablar de *cambios en la Seguridad Social*, vamos a tratar determinados ámbitos que son:

¹⁸ Esta ley ha sido derogada el 2 de enero de 2016. En la actualidad podemos encontrar esta información en el Real Decreto 337/2004, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. El contenido esencial tratado en este trabajo permanece intacto en la nueva normativa.

- Bases mínimas y máximas de cotización y cotizaciones en supuestos especiales.
- Bonificaciones.
- Particularidades del contrato a tiempo parcial y contratos de formación.
- Revalorización de las pensiones.
- Uso de las nuevas tecnologías.

En primer lugar, hablaremos de **las bases de cotización mínimas y máximas** que son las empleadas para calcular la base reguladora, elemento clave para otorgar prestaciones a los trabajadores. En el artículo 19 del Real Decreto 8/2015 de la Ley General de la Seguridad Social otorga a la Ley de Presupuestos Generales Del Estado la autonomía de fijar unas bases mínimas y máximas para la cotización correspondientes a contingencias comunes de la Seguridad Social por grupos de cotización.

Las bases mínimas correspondientes a contingencias comunes del año 2012, con la implantación de la reforma laboral, son de 748,20 euros al mes y las máximas 3.262,50 euros al mes (Subdirección general de Información Administrativa y Publicaciones de la Secretaria General Técnica de Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012, págs. 524-526). La evolución de esta base va en incremento como podemos ver en el anexo 1. Los Presupuestos Generales del Estado de 2016 establecen una base mínimas para la cotización de contingencias comunes 764,20 euros al mes y una base máxima de 3.642 euros al mes (Ministerio de Empleo y la Seguridad Social, 2016). Sin embargo, como podemos ver en el siguiente gráfico, la Seguridad Social obtiene los mismos porcentajes de cotización en el caso de contratos indefinidos y contratos temporales.

Tabla 3.8: Desglose de la cotización por contrato

CONTRATO INDEFINIDO (También a tiempo parcial, así como de duración determinada en modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación, de relevo e interinidad y cualquier modalidad con discapacitados)					
	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,80%	5,50%	0,20%	0,80%	29,90%
TRABAJADOR	4,70%	1,55%	-----	0,10%	6,35%
	28,30	7,05	0,20	0,70	36,25

CONTRATO TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO					
	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,80%	6,70%	0,20%	0,80%	31,10%
TRABAJADOR	4,70%	1,60%	-----	0,10%	6,40%
	28,30	8,30	0,20	0,70	37,50

CONTRATO TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL					
	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,80%	6,70%	0,20%	0,80%	31,10%
TRABAJADOR	4,70%	1,60%	-----	0,10%	6,40%
	28,30	8,30	0,20	0,70	37,50

HORAS EXTRAORDINARIAS			
	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Horas normales	23,80%	4,70%	28,30%
Horas fuerza mayor	12,00%	2,00%	14,00%

Fuente: tabla extraída de la página del Banco Sabadell, elaborada en febrero de 2016
<https://www.bancsabadell.com/news/colectivos-es/actualidad-2.html>

En cuanto al Régimen de Autónomos, también las bases de cotización para contingencias comunes han ido aumentando. En la Guía de Reforma Laboral se establece la base mínima de 850,20 euros al mes y la base máxima de 3.262,50 euros mensuales (Subdirección general de Información Administrativa y Publicaciones de la Secretaría General Técnica de Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012, págs. 629-630). Actualmente, la base mínima es de 893,10 euros al mes y la máxima de 3.642 € al mes.

De esta manera, cuanto más alta sea la base de cotización, mayor financiación obtendrá la Seguridad Social. Sin embargo, como ya hemos visto, el volumen de cotizaciones sociales ha descendido progresivamente, junto a la cifra de número de trabajadores, desde el año 2011 a pesar del continuo aumento de las bases de cotización. Esto quiere decir que las aportaciones que realiza el descendente número de trabajadores cada vez es mayor, haciendo que la sostenibilidad que busca la Seguridad Social se base en aumentar cada año las cotizaciones de un número de trabajadores cada vez más reducido.

En cuanto a las cotizaciones en **supuestos especiales**, el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre que regula la Ley General de la Seguridad Social introduce particularidades respecto a las cotizaciones en los siguientes supuestos.

- Cotización en contratos de corta duración: el artículo 151 de esta Ley establece que “en los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36%. Dicho contrato no será de aplicación a los contratos por interinidad ni a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios”.

Esto quiere decir que la Seguridad Social, al comprobar la existencia de contratos tan temporales, como pueden ser los contratos semanales o diarios, busca incrementar su financiación aumentando la cotización en este tipo de contratación que, actualmente, está en auge.

- Cotización con sesenta y cinco o más años. El artículo 152 de esta Ley establece que quedaran exentos de cotización por contingencias comunes los empresarios y trabajadores que tengan sesenta y cinco o más siempre que cumplan ciertos requisitos de cotización¹⁹.

- Cotización en supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo. En el artículo 153 de la Ley, se establece que los empresarios y trabajadores que estén recibiendo una pensión, compatible con la realización de un trabajo, deberán cotizar por contingencias profesionales y por incapacidad temporal. Sin embargo, se establece un porcentaje que la propia Ley denomina como *porcentaje de solidaridad* mediante el cual se cotizará a la Seguridad Social un 8% de las contingencias comunes (6% correspondiente a la cuota patronal y el 2% restante a la cuota obrera).

Como podemos observar, estas cotizaciones en supuestos especiales van encaminadas a ampliar las cotizaciones sociales de los trabajadores y poder asegurar así la existencia de la Seguridad Social.

Aunque el número de cotizaciones aumentan, las cifras totales por ingresos de cotizaciones sociales han disminuido, y eso puede ser debido a las bonificaciones.

Por tanto, en segundo lugar, hablamos de las **bonificaciones o reducciones de las cotizaciones sociales a las que pueden acceder las empresas**. Las bonificaciones son descuentos que realiza la Seguridad Social en las cotizaciones sociales por el hecho de llevar a cabo ciertos procedimientos de contratación.

Actualmente, el Servicio Público de Empleo Estatal (2016) establece que los contratos que reciben una bonificación del 100% de las contingencias comunes de la cuota empresarial son:

- Contratos indefinidos o de duración determinada parciales para menores de 30 años. Esta bonificación es aplicable 12 meses.

¹⁹ Tener cotizados treinta y ocho años y seis meses de cotización en el caso de tener 65 años de edad o tener cotizados treinta y siete años en el caso de 67.

- Contrato indefinido de menores de 30 años por microempresas o trabajadores autónomos. Esta bonificación es aplicable 12 meses.
- Contratación indefinida de personas mayores de 45 años en nuevos proyectos de emprendimiento joven. Esta bonificación es aplicable 12 meses.
- Contratos de interinidad para cubrir los puestos de trabajadores que se encuentren en descanso por maternidad, adopción y acogimiento. La bonificación es aplicable durante todo el periodo de descanso del trabajador principal.

El contrato temporal es el más empleado actualmente según el Servicio Público de Empleo Estatal. Concretamente, el contrato de prácticas en menores de 30 años es el tipo de contrato más bonificado. Este tipo de contrato tiene una bonificación del 50% de las contingencias comunes de la cuota empresarial durante toda la vigencia el contrato. En el caso de que el joven participe en el Sistema de Garantía Juvenil, esta cuota podrá alcanzar el 75% de la bonificación.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia, existe una bonificación del 100% por la contratación de trabajadores a su servicio mediante el tipo el contrato de interinidad por conciliación de la vida personal y laboral del propio autónomo.

Como podemos observar, los contratos temporales, donde destacamos los contratos de prácticas y los contratos de interinidad, son los más bonificados si tenemos en cuenta que su existencia perdura durante toda la vigencia del contrato y permite una mayor flexibilidad al empresario puesto que la plantilla se puede adaptar a la producción. Es por esta razón por la que el número de contratos indefinidos se reduce y el número de trabajadores temporales aumentan.

En tercer lugar, **las particularidades de trabajadores a tiempo parcial y la contratación de formación.**

El nuevo Real Decreto Legislativo 8/2015 que regula la Seguridad Social, incluye a los trabajadores a tiempo parcial en su título XVII: *Disposiciones aplicables a determinados trabajadores del Régimen General*. La principal novedad que encontramos en esta nueva Ley es la normalización del contrato a tiempo parcial, ocupando una sección dentro de este capítulo²⁰. Esta normalización implica un cálculo de las prestaciones económicas asociadas a un coeficiente de parcialidad. El trabajo a tiempo parcial, como hemos visto en el capítulo referido a la dirección empresarial, es una modalidad de empleo cada vez más utilizada junto con el teletrabajo para poder repartir la carga laboral entre varias personas.

La principal problemática sin resolver por parte de este nuevo Real Decreto Legislativo respecto de los contratos a tiempo parcial, son los problemas de encuadramiento de estos contratos en el Régimen General y Régimen Especiales así como el cálculo de su cotización. Además de las dificultades del cálculo, este tipo de contratos hace que las prestaciones que reciben los trabajadores se rebajen en un alto porcentaje, teniendo en cuenta que en determinadas ocasiones este tipo de contratos no

²⁰ En la anterior Ley de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994), el trabajo a tiempo parcial estaba regulado en la disposición adicional séptima.

permiten a los trabajadores lograr el nivel mínimo de cotización para obtener prestaciones como la jubilación contributiva.

Dentro del título XVII de esta Ley encontramos el contrato de formación, cuya figura no aparece presente en la antigua Ley de la Seguridad Social. El artículo 249 de esta Ley establece que la acción protectora de este nuevo modelo de contrato: “[...] comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo. Respecto a la protección por desempleo, resultará de aplicación lo establecido en el título III con las especialidades previstas en el artículo 290. 2 [...]”

Actualmente, en los contratos de prácticas cotizan 37,16€ por contingencias comunes (30,98 correspondiente a la cuota patronal y el restante a la cuota obrera) y 4,26€ por el concepto de contingencias profesionales (Banco Sabadell, 2016). En cuanto a la cotización por desempleo, en el artículo 290 de la Ley establece que la base de cotización será la mínima “correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución” de la contratación indefinida.

Es necesario destacar en este apartado que el nuevo Real Decreto Legislativo que regula la Seguridad Social también incluye en el título XVIII a los empleados del hogar y a los trabajadores por cuenta ajena agrarios.

En cuarto lugar, **la revalorización de las pensiones**. En el artículo 58 de la Ley que regula la Seguridad Social se establece que las pensiones contributivas de la Seguridad Social deberán ser revalorizadas anualmente mediante el *índice de revalorización* que se encuentra en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La fórmula para la revalorización de las pensiones la encontramos en el artículo 58.2 de la mencionada Ley General de la Seguridad Social.

Esta revalorización de pensiones es criticada por catedráticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como Aránzazu Vicente Palacio (2015, págs. 151-152) porque “la creación de un índice desvinculado del tradicional incremento de precios al consumo que toma en consideración unas variables vinculadas exclusivamente a la sostenibilidad financiera del sistema (ingresos y gastos del sistema de pensiones, el número de pensionistas y la evolución de la pensión media) y no a la suficiencia de las pensiones, supone la pérdida inmediata de poder adquisitivo para el pensionista, pérdida que, de forma acumulada, puede llegar a ser muy elevada”.

Según la profesora Vicente Palacio, existe un problema en el equilibrio entre volumen de cotizaciones sociales y una sociedad cada vez más envejecida donde el número de pensionistas aumenta con mayor velocidad que el número de trabajadores. Como es un problema latente en la sociedad española, y también en la Comunidad Europea, a partir de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, la vida laboral se comenzó a prolongar de 65 años a 67 años paulatinamente como podemos ver en tabla número 5, situada en la página siguiente. Actualmente, la edad de jubilación en el año 2016 se sitúa en la edad de 65 años y 4 meses.

LAS NUEVAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Tabla 3.9: Prolongación de la edad laboral según lo dispuesto en la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

Fuente: extraída de la propia ley 27/2011 de adecuación, actualización y modernización del sistema de la Seguridad Social facilitada por la página de noticias jurídicas http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l27-2011.html

En esta Ley 27/2011, en el apartado III del preámbulo y en el artículo 163 relativo a la cuantía de la prestación de la pensión contributiva, se establece que el periodo de cotización mínimo exigido será de 25 años a partir del año 2013 y no de 15 años como se venía considerando anteriormente.

En otros casos como el de la jubilación anticipada, también se aumenta el número mínimo de años cotizados a 35 años. Además, la edad para reclamar la jubilación anticipada se sitúa en el año 2016 en 63 años y 4 meses. Esta cifra va evolucionando paralelamente con la edad de jubilación ordinaria, hasta que en el año 2027 se llegue a la edad de 67 años para la jubilación ordinaria y 65 años para la edad de jubilación anticipada.

Por tanto, este incremento de la edad de vida laboral requiere necesariamente de la revalorización de las pensiones anualmente para que se ajuste de manera coordinada el aumento de vida laboral con las cotizaciones sociales y con el presupuesto final destinado a pensiones, tanto contributivas como no contributivas. Este es la principal fuente de controversia según Vicente Palacio. Con este planteamiento, el acceso a las pensiones contributivas se limita aumentando la edad laboral y aumentando los años de

cotización necesarios y se produce una entrada más tardía de los potenciales pensionistas.

Además de la revalorización continua de las pensiones, también se tiene en cuenta el futuro de la Seguridad Social añadiendo un complemento por maternidad para aumentar las pensiones contributivas recogido en el artículo 60 del nuevo Real Decreto Legislativo de 8/2015 la Seguridad Social. De esta manera, se pretende recompensar a las mujeres que hayan dado a luz a *nuevos trabajadores* y, por tanto, a *nuevos cotizantes* aumentando su pensión en los siguientes porcentajes (art. 60.1 del RDL 8/2015):

- a) *“En el caso de dos hijos: 5 por ciento.*
- b) *En el caso de 3 hijos: 10 por ciento.*
- c) *En el caso de 4 o más hijos: 15 por ciento.”*

En último lugar, **el uso de las nuevas tecnologías**. La Seguridad Social, mediante lo estipulado en los artículos 129, 130 y 132 del Real Decreto 8/2015 y gracias a la Gerencia Informática de la Seguridad Social, ha conseguido trasladar todos sus procedimientos como la presentación de cotizaciones sociales o la transmisión de datos a los propios ciudadanos, mediante el formato telemático “Sede Electrónica”. Este hecho facilita a las empresas y a los trabajadores la información necesaria y la presentación telemática de los documentos necesarios para poder estar al corriente de las obligaciones de la Seguridad Social y poder mejorar el derecho de protección de las personas mediante la información.

En los cambios que se están produciendo en la normativa relacionada con la Seguridad Social vemos que ésta se intenta adaptar a un mercado de trabajo donde el contrato temporal adquiere cada día más importancia, donde las bases de cotizaciones, tanto para trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia, por contingencias comunes van en continuo aumento para obtener mayores ingresos, donde se fomenta la contratación mediante amplias bonificaciones en determinados contratos (sobre todo a contratos temporales), donde los contratos para la formación y los contratos parciales adquieren una importancia relativa, donde la revalorización de pensiones es un método de preservar la estabilidad de la Seguridad Social pero fuente de críticas debido a su controvertido cálculo y donde las nuevas tecnologías flexibilizan y facilitan los trámites.

Por tanto, conociendo las principales fuentes de ingresos de la Seguridad Social y los principales cambios que ésta está adquiriendo para adaptarse al mercado de trabajo, ¿puede el organismo de la Seguridad Social mantenerse estable en el tiempo y asegurar una protección adecuada a los ciudadanos? Hablamos así, de las perspectivas de futuro de la Seguridad Social.

3. PERSPECTIVAS DE FUTURO

Las perspectivas de futuro de la Seguridad Social en un mercado de trabajo dotado de temporalidad y precariedad son inciertas, aunque se pueden analizar las tendencias presentes, que marcan la dirección de futuro de este organismo.

El sistema de la Seguridad Social, para hacer frente a las nuevas características del trabajo y mejorar su acción protectora, aumenta periódicamente la base de cotización de contingencias comunes, aumenta la base de cotización en los contratos de corta duración, intenta introducir en el Régimen General el resto de actividades profesionales que tienen otro tipo de funcionamiento, etc. Por ejemplo, es comprensible que si la cifra de contratos temporales se dispara, la Seguridad Social opte por intentar aumentar la vía de financiación de las cotizaciones sociales en este tipo de contratos o que su régimen de costes a la hora del cálculo y entrega de prestaciones se abaratará si consigue introducir en el mismo régimen a todos los colectivos de trabajadores, este organismo intente acoplar el mayor número de actividades al Régimen General.

Pero más allá de estas medidas concretas que se concentran en el nuevo Real Decreto Legislativo y en otras disposiciones, la Seguridad Social debe estar cimentada en otros parámetros para poder garantizar su estabilidad y su correcta financiación en el futuro. De esta manera, para poder comprender las perspectivas de futuro de este organismo público es necesario hablar de:

- *Factor de sostenibilidad* en la pensión de la jubilación.
- *Fondo de Reserva de la Seguridad Social.*

Primeramente, comenzaremos con el **factor de sostenibilidad**. En el artículo 211 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre que regula el sistema de la Seguridad Social, se define el factor de sostenibilidad como “instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del Sistema de Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, [...] ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares en condiciones temporales diferentes”.

De esta manera, este factor tiene como objetivo permitir que la fuente de ingresos más importante de la Seguridad Social, las cotizaciones sociales, se puedan mantener en el tiempo. Este factor está principalmente ligado al intento de solventar financieramente a la Seguridad Social del progresivo envejecimiento de la población activa según apela Aránzazu (2015) y otros autores. El procedimiento para aplicar este factor es mediante una fórmula que se encuentra recogida en el artículo 211.4 del Real Decreto Legislativo 8/2015, teniendo en cuenta que este factor de sostenibilidad comenzará a surtir efectos en el año 2019.

Para calcular este factor se tienen en cuenta dos elementos (artículo 211.3 del Real Decreto Legislativo 8/2015):

- *“Tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social.*

- *La edad de 67 años.”*

Por tanto, el factor de sostenibilidad es un mecanismo que ayuda al sistema de la Seguridad Social a adaptarse al nuevo modelo demográfico de nuestro país donde el número de pensionistas aumenta sin parar y se reduce la entrada de nuevos trabajadores o cotizantes.

En segundo lugar, hablamos de **Fondo de Reserva de la Seguridad Social**. Como hemos mencionado anteriormente el Fondo de Reserva es una partida a la cual se tiene que destinar un porcentaje que no puede exceder del 3% de la diferencia ingresos y gastos. Este fondo es entendido por la propia Seguridad Social como un mecanismo para poder asegurar una fuente de ingresos futura para mantener la acción protectora en los ciudadanos.

La regulación de este Fondo de Reserva lo podemos encontrar en diferentes normativas. Sin embargo, el nuevo Real Decreto Legislativo 8/2015 que regula la Seguridad Social lo incluye expresamente en los artículos 117 y siguientes, ámbito que antes no se encontraba regulado en el anterior Real Decreto Legislativo 1/1994.

Según Anido Crespo, Mareque Álvarez-Santullano y López Corrales (2014), el Fondo de Reserva de la Seguridad Social fue constituido en 1997 por las previsiones deficitarias futuras que pueden acontecer. La previsión inicial se estimó en 2023, sin embargo, los déficits ya comenzaron a relucir en el año 2010 y posteriores.

Estos autores (2014, págs. 212-213) encuentran fallos en las aportaciones de la Seguridad Social al Fondo de Reserva puesto que “el principio de separación de fuentes se ha aplicado en su totalidad a partir de 2013, por lo que hasta esta fecha parte de los ingresos contributivos no han sido destinados al Fondo de Reserva, ya que la legislación así lo permite, sin disponer de un criterio objetivo para su dotación”.

Por tanto, estos autores creen que el Fondo de Reserva de la Seguridad Social es un “elemento de solvencia del sistema de pensiones”, lejos de ser un mecanismo que pueda garantizar la sostenibilidad financiera de la Seguridad Social a largo plazo.

Si tenemos en cuenta las perspectivas de futuro de estos dos elementos, Fondo de Reserva de la Seguridad Social y factor de sostenibilidad, encontramos un organismo de la Seguridad Social que prolonga la vida laboral para poder adaptarse a los cambios demográficos pero que no logra que la cuantía de cotizaciones sociales aumente, además de que los fondos destinados a los posibles desequilibrios financieros futuros es una cifra que apenas representa el 6% del PIB (Anido Crespo, Mareque Álvarez-Santullano, & López-Corrales, 2014) y no permite garantizar un futuro estable a este organismo.

Sin embargo, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social y el factor de sostenibilidad no pueden entenderse como los dos factores más importantes a la hora de preservar tanto la acción protectora como la propia financiación de la Seguridad Social porque el trabajo es el principal factor que determinará el futuro de este organismo.

Hyman (2015) considera que existen tres hipótesis posibles en el futuro del trabajo. La más probable de todas es el caso de que las relaciones laborales empeoren con el paso del tiempo, repercutiendo en la calidad del trabajo y en la protección del propio trabajador. Es decir, el trabajo cada vez cumplirá más con las expectativas de precariedad, eventualidad, ahorro de costes empresariales en la propia formación del trabajador debido a su desplazamiento del coste, aumento de la carga laboral para un mismo salario... Por tanto, si el trabajo cada vez es más temporal y precario, más difícil podrá ser mantener el Fondo de Reserva de la Seguridad Social y el factor de la sostenibilidad. Por esta razón la Seguridad Social aumenta la edad de jubilación,

fomenta a las mujeres a tener *nuevos cotizantes*, incrementa las bases de cotización de los contratos temporales, etc.

Estas medidas van encaminadas a poder cumplir en un futuro el artículo 41 de la Constitución Española: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”.

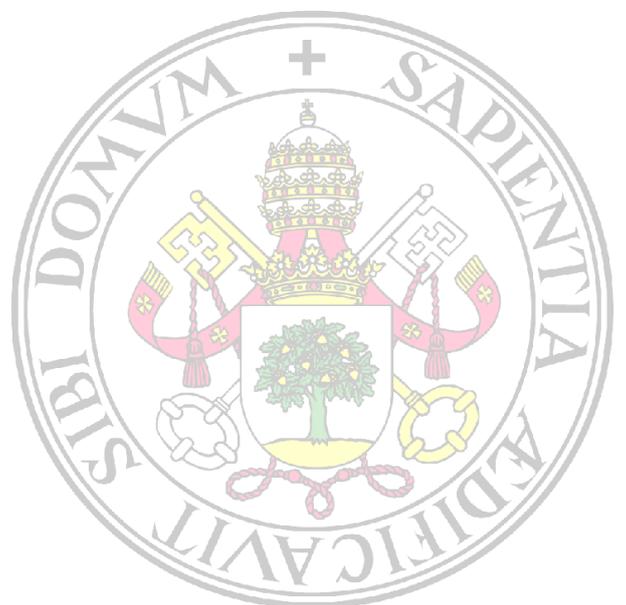
Así, una Seguridad Social donde el trabajo contiene estas nuevas características, tiene la ardua tarea de implantar medidas como las mencionadas en el anterior punto e intentar preservar así su financiación para lograr una adecuada extensión de la acción protectora.

De esta manera, podemos decir que la tendencia de la Seguridad Social en base a toda la información presente en este capítulo es que la Seguridad Social intenta aumentar su financiación mediante los contratos temporales, intenta fomentar la contratación mediante nuevas vías como el trabajo a tiempo parcial, aumenta la edad laboral de jubilación para equilibrar el sistema demográfico español basado en un crecimiento negativo de la población y que emplea la tecnología para facilitar trámites y flexibilizar la información tanto a empresas como a trabajadores. También tenemos que destacar la importancia que está adquiriendo la figura del autónomo, figura que cobrará más importancia en los próximos años debido a la inestabilidad y temporalidad que están sufriendo los trabajadores por cuenta ajena.

Estos rápidos cambios en el mercado de trabajo conllevarán a un cambio de legislación continuo que no logrará adecuarse completamente a la realidad del trabajo, teniendo en cuenta que, además, la legislación siempre surge a raíz del reconocimiento de una situación de desprotección del ciudadano.

Paralelamente, la Unión Europea, para paliar esta situación, intenta fomentar el autoempleo y la adaptabilidad del trabajador mediante la promulgación del “*espíritu empresarial*” y el emprendimiento. Sin embargo, estas medidas, tanto nacionales como supranacionales, no aseguran la existencia del organismo de la Seguridad Social a largo plazo.

***CONSIDERACIONES FINALES Y
POSIBLES VÍAS DE INVESTIGACIÓN***



CONCLUSIONES

La esencia del trabajo ha cambiado de manera radical en la última década. Las características del trabajo han pasado de basarse en la protección del trabajador mediante la normativa española, en la estabilidad y en la búsqueda del pleno empleo a otras completamente distintas. A su vez, el organismo de la Unión Europea bajo los principios de adaptabilidad y espíritu empresarial promulga la flexibilidad del mercado de trabajo y la iniciativa empresarial.

PRIMERA.- La primera conclusión es que las nuevas características del trabajo han modificado las empresas, al mismo tiempo que las empresas también han reforzado estas nuevas características. Los principales cambios que han sufrido las empresas tienen que ver con la flexibilidad, que puede darse en el ámbito de la dirección y en el mercado de trabajo. Esta flexibilidad es imprescindible para que las empresas sobrevivan a un mercado que, como hemos mencionado anteriormente, es altamente global y competitivo. La maleabilidad empresarial no puede llevarse a cabo sin una dirección estratégica acorde con el conjunto de la empresa; así se alzan modelos de dirección como la dirección de problemas estratégicos, de señales débiles y dirección de sorpresas, apoyado por un enfoque basado en la creación de movimientos o sinergias que generen valor empresarial.

Esta flexibilidad provoca una reducción del tamaño de las empresas para una mejor adaptación a las variaciones de la oferta, además de que existen modelos jurídicos de empresas que facilitan esta adaptación como son las Sociedades de Responsabilidad Limitada. La gestión del conocimiento y la transmisión de información juegan un papel fundamental para la generación de sinergias que creen valor intangible para la empresa.

La existencia de contratos dotados de alta temporalidad permite a las empresas poder establecer una estructura virtual basada en un núcleo profesionalizado y altamente especializado que lleva a cabo las decisiones pertinentes y una red de trabajadores que trabajan de manera temporal según las exigencias que considere el núcleo.

De manera más específica, podemos recalcar que el principal cambio de las nuevas características del trabajo en la empresa es la especialización de aspectos o actividades. Dicha especialización se da en diferentes ámbitos.

En un primer lugar, la especialización se da en el ámbito empresarial puesto que las organizaciones buscan su adaptación al mercado mediante la búsqueda y sostenibilidad de las ventajas competitivas; es decir, en qué destaca la empresa y cómo poder hacer ese proceso o actividad más eficaz. De esta manera, se procede a la subcontratación de actividades o *outsourcing* de las actividades o procesos en los que la empresa no ostenta una ventaja competitiva... Inevitablemente, la especialización empresarial debe contar con una flexibilidad en el ámbito de dirección que permita la adecuación de la empresa en el mercado donde se encuentra.

En un segundo lugar, la especialización se da en el mercado de trabajo ya que los trabajadores deben tener una formación y una experiencia cada vez más focalizada en determinados sectores o actividades para poder acceder al *núcleo profesionalizado* de las empresas; en otras palabras, poder convertirse en *insiders*. En el caso de que los trabajadores no estén especializados en una determinada actividad lo más probable es

que se encuentren en el otro bando, los *outsiders*, y que su trabajo sea extremadamente temporal y sujeto a las condiciones cambiantes del mercado.

En último lugar, podemos observar la especialización en los estudios e investigaciones que actualmente se llevan cabo, como es el caso de la bibliografía que ha sido empleada en este proyecto. Mientras que hace dos décadas se estudiaba de manera general la organización y la dirección de las empresas, actualmente es difícil encontrar bibliografía que no esté relacionada con determinados sectores o colectivos como puede ser el sector público o el colectivo de las mujeres en el mercado de trabajo.

SEGUNDA.-La segunda conclusión que podemos extraer es que las nuevas características del trabajo dificultan la supervivencia de la Seguridad Social en nuestra sociedad. La Seguridad Social, mediante sus recientes cambios en la legislación y en sus esfuerzos por flexibilizar costes, intenta encajar en un mercado de trabajo con unas características contrapuestas a las que existían cuando surgió este organismo.

La Seguridad Social, como organismo con capacidad decisora, lucha por poder mantener su nivel de ingresos de forma adecuada no sólo para asegurar su existencia sino para poder proteger a los ciudadanos de las posibles contingencias. En este intento de mantener o aumentar su nivel de ingresos, este organismo ha incrementado la cotización de contingencias comunes de los contratos temporales, aunque el gobierno siga bonificándolos en su gran mayoría para incentivar el empleo. También ha aumentado la edad de jubilación para poder mantener el nivel de cotizaciones durante más tiempo y retrasar la entrada de nuevos pensionistas, ha introducido en la legislación contratos que antes se consideraban como marginales o peculiares como el contrato de formación o el contrato a tiempo parcial y, actualmente, son contratos que se realizan constantemente.

A pesar del aumento de las bases de cotización, de la introducción y asimilación de nuevas formas de trabajo y de trabajar mediante contratos que difieren del contrato indefinido, el intento por mejorar la revalorización de las pensiones y la incorporación de medios informáticos para la tramitación telemática de las obligaciones empresariales dirigidas a la Seguridad Social, este organismo no puede mantenerse solvente cuando las características del trabajo abogan por la temporalidad, por la dualidad, por la desprotección del trabajo o por aumento del trabajo para un salario idéntico.

Asimismo, el Gobierno, además de disminuir sus partidas económicas a la Seguridad Social, fomenta cada vez el empleo más precario y temporal mediante las bonificaciones en la contratación y el desplazamiento de los costes de la puesta a trabajar de la empresa al propio estado. Es decir, el Gobierno incentiva un empleo cada vez más transitorio para mejorar las cifras del paro sin tener en cuenta que está sentenciando el futuro del organismo de la Seguridad Social y el futuro estable de los trabajadores.

Como conclusión específica de este apartado, la Seguridad Social carece de la flexibilidad en el ámbito empresarial y en el trabajo que poseen el resto de empresas de carácter privado. A mi parecer, es incompatible que un organismo público fomente el empleo transitorio mediante los cambios que hemos visto anteriormente en las empresas; sin embargo, los organismos públicos y, concretamente el de la Seguridad Social, debe comenzar a actuar como una “verdadera empresa” que busca el beneficio, que en este caso es la mejora de las aportaciones sociales, de manera óptima y eficiente,

deshaciéndose de actividades que no aporten un valor al propio organismo. Por tanto, la Seguridad Social debe comenzar a estudiar más exhaustivamente sus costes.

TERCERA.- La tercera conclusión es que el trabajador autónomo es la figura de trabajador que actualmente se incentiva tanto en la Unión Europea como en España. El trabajador autónomo enriquece el tejido empresarial de nuestro país y es el ejemplo perfecto de especialización en todos los aspectos. El trabajador autónomo o independiente es flexible ya que se adapta rápidamente al mercado puesto que su supervivencia depende de ello y se focaliza en aquellas actividades que domina para ofrecer un mejor producto o servicio al mercado.

Este tipo de trabajador ha aumentado en la última década, incentivado por los principios del mercado laboral de la Unión Europea, sobre todo el principio de espíritu empresarial. Situar la figura del autónomo como *trabajador ejemplar* supone el auge de los contratos mercantiles frente a los contratos laborales, donde éstos últimos ofrecen una mayor protección a los trabajadores frente a los primeros, y el fomento de la subcontratación de actividades de las empresas con núcleos profesionalizados que buscan *trabajadores* que desarrollen ventajas competitivas en procesos que la propia empresa no puede desarrollar.

FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

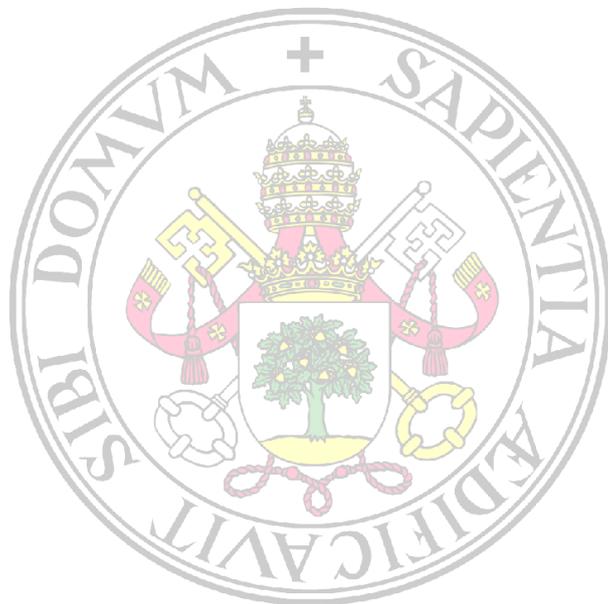
Este proyecto, como suele ser habitual en estudios o investigaciones, deja abiertos ciertos enfoques o ideas para futuras líneas de investigación.

En primer lugar, podría estudiarse la relación entre las consecuencias laborales y el éxito laboral de los trabajadores autónomos o independientes.

En segundo lugar, podrían desarrollarse nuevas formas de organización empresarial que garanticen un éxito en el mercado para los trabajadores por cuenta propia.

En tercer lugar, podría detallarse una alternativa de financiación de la Seguridad que asegure su existencia y adecúe su desarrollo interno con el desarrollo de la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



LIBROS Y ARTÍCULOS

Guitert, M., Romeu, T., & Pérez-Mateo, M. (2007). *Revista de Universidad y Sociedad en Conocimiento*, 1-12.

Agulló Esteban, T. (2001). *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Anido Crespo, M., Mareque Álvarez-Santullano, M., & López-Corrales, F. (2014). El fondo de Reserva de la Seguridad y Social y su papel en la sostenibilidad del sistema de pensiones. *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*. N°80, 187-218.

Ansoff, H., & McDonell, E. (1998). *La dirección estratégica en la práctica empresarial*. México: Pearson Education.

Boltanski, L., & Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Ediciones Akal, S.A.

Bretín Herrero, C. (2009). *100 años de Seguridad Social en España (1900-2000)*. Madrid: Dykinson.

Campiña Domínguez, G., & Fernández Hernández, M. (2010). *Empresa y Administración*. Madrid: Editex.

Carnoy, M. (2000). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.

Castells Oliván, M. (1999). *La era de la información : Economía, sociedad y cultura*. Distrito Federal de México: Alianza Editorial.

Espuny Tomás, M., Gala Durán, C., & Martín Artiles, A. (2003). *Teoría de las Relaciones Humanas. Fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC.

Gil Estallo, M. (1998). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa*. Madrid: ESIC.

Hyman, R. (2015). Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 134, 5-15.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2010). *España en Cifras 2010*. Madrid : INE.

Martín Artiles, A., & Köhler, H.-D. (2007). *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.

Migueluez, F., & Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 276-287.

Monlau, P., & Salarich, J. (1984). *Condiciones de vida y trabajo obrero en España a mediados del siglo XIX*. Barcelona: Anthropos. Editorial del hombre.

Padilla Meléndez, A., & del Águila Obra, A. (2003). La evolución de las formas organizativas. De la estructura simple a la organización en red y virtual. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* vol.9 N°3, 69-94.

Palacio, A. V. (2015). Crisis y Seguridad Social. *Revista Derecho Social y Empresa* N°3, 133-157.

Palomo Vadillo, M. (2013). *Liderazgo y motivación en los equipos de trabajo*. Madrid: ESIC EDITORIAL.

Regina Arroyo, S., & Jimenez Quintero, J. (2001). *Dirección Estratégica en la Creación de empresas*. Madrid: Pirámide.

Sánchez Vizcaíno, G. (2011). *Administración de empresas*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Torres-Coronas, T., & Vidal- Blasco, M. (2013). *Social E-Enterprise: Value Creation trough ICT*. United States of América, Pennsylvania: IGI Global.

Villena Manzanares, F. (2016). El impacto del compromiso por la calidad y cultura emprendedora sobre el comportamiento innovador de la pyme manufacturera bajo un enfoque de la dirección participativa. *Dirección y Organización. Revista de ingeniería de la organización*, 4-15.

Weber, M. (2012. Segunda edición). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid: Alianza Editorial.

LEGISLACIÓN

Cortes Generales. (29 de diciembre de 1978). *Noticias jurídicas*. Recuperado el 6 de mayo de 2016, de Constitución Española 1978: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html

España. (1995). *Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores*.

Intervención General de la Seguridad Social. (30 de noviembre de 2007). *Resolución de 30 de noviembre de 2007, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se hace público un resumen de la cuenta general de la Seguridad Social, ejercicio 2006*. Recuperado el 29 de marzo de 2016, de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/115952.pdf>

Jefatura de Estado. (30 de septiembre de 2003). *Noticias Jurídicas*. Recuperado el 20 de marzo de 2016, de Ley 28/2003 de 29 de septiembre reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/128-2003.html

Jefatura del Estado. (10 de febrero de 2012). *Boletín Oficial del Estado*. Recuperado el 22 de marzo de 2016, de Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral:

<https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

Jefatura del Estado. (1 de Diciembre de 2012). *Noticias Jurídicas*. Recuperado el 6 de marzo de 2016, de Ley 28/2012 de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social.:

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdl28-2012.html

Jefatura del Estado. (1 de enero de 2013). *Noticias Jurídicas*. Recuperado el abril de 9 de 2016, de Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.:

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l27-2011.html

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (23 de octubre de 2015). *Noticias Jurídicas*. Recuperado el 23 de febrero de 2016, de Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/561075-rdleg-2-2015-de-23-oct-aprueba-el-texto-refundido-de-la-ley-del-estatuto.html

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (29 de junio de 1994). *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Vigente hasta el 02 de Enero de 2016)*. Recuperado el 20 de marzo de 2016, de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1994.t1.html

Real Decreto Legislativo 8/2015, 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social. (11 de febrero de 2016). Recuperado el marzo de 20 de 2016, de

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/normativa/095093.pdf>

WEBGRAFÍA

Acosta Prado, J. (2013). *Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo*. Recuperado el mayo de 15 de 2016, de Scientific Electronic Library Online:

<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n35/n35a03.pdf>

Banco Sabadell. (febrero de 2016). *Novedades laborales y de Seguridad Social para el año 2016*. Recuperado el abril de 9 de 2016, de <https://www.bancsabadell.com/news/colectivos-es/actualidad-2.html>

Centro de Información y Red de Creación de Empresas. (2016). Recuperado el 9 de mayo de 2016, de Ventajas e inconvenientes de la Sociedad de Responsabilidad Limitada: <http://portal.circe.es/es-ES/emprendedor/SRL/Paginas/SRLVentajaseInconvenientes.aspx>

Chalfin Coutinho, M., da Rosa Tolfo, S., Baasch, D., & Soares Cugnier, J. (1 de diciembre de 2015). *Scielo*. Recuperado el 14 de noviembre de 2015, de Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en la Psicología: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v10n1/v10n1a15>

De Pablos, J., & Martínez, A. (2008). *La Estrategia Europea de Empleo: Historia, Consolidación y Claves de interpretación*. Recuperado el 25 de Enero de 2016, de Revista del Ministerio de Empleo e Inmigración:

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numero_s/77/Est04.pdf

Gálvez, T. (2011). *CEPAL. Comisión Económica Para América Latina y Caribe*. Recuperado el mayo de 9 de 2016, de <http://www.cepal.org/deype/mecovi/docs/TALLER12/12.pdf>

Hague, J., Den Hertog, F., Huzzard, T., & Totterdill, P. (2009). *Nuevas formas de organización del trabajo. Informes finales del grupo europeo Innoflex y la experiencia española*. Recuperado el 1 de mayo de 2016, de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GESTION%20DE%20LA%20PREVENCION/Nuevas%20formas%20de%20organizacion%20del%20trabajo/Nuevas%20formas%20Org.pdf>

Infojobs & ESADE (mayo de 2015). *Informe Infojobs ESADE. Estudio del mercado laboral en España*. Recuperado el 22 de marzo de 2016, de <http://tueligesinfojobs.net/informe-anual-mercado-laboral-infoJobs.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (21 de diciembre de 2007). *INE. Notas de prensa*. Recuperado el 3 de febrero de 2016, de Encuesta Anual de Estructura Salarial 2004-2005: <http://www.ine.es/prensa/np487.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (5 de noviembre de 2008). *INE. Notas de Prensa*. Recuperado el 3 de febrero de 2016, de Encuesta Anual de la Estructura Salarial 2006: <http://www.ine.es/prensa/np525.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2009). *Estudio de Sociedades Mercantiles*. Recuperado el 6 de mayo de 2016, de <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t30/p151/serie/10/&file=01002.px>

Instituto Nacional de Estadística. (22 de septiembre de 2009). *INE. Notas de Prensa*. Recuperado el 3 de febrero de 2016, de Encuesta Anual de Estructura Salarial 2007: <http://www.ine.es/prensa/np568.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (24 de junio de 2010). *INE. Notas de Prensa*. Recuperado el 3 de febrero de 2016, de Encuesta Anual de Estructura Salarial 2008: <http://www.ine.es/prensa/np601.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (22 de junio de 2011). *INE. Notas de Prensa*. Recuperado el 3 de febrero de 2016, de Encuesta Anual de Estructura Salarial 2009: <http://www.ine.es/prensa/np658.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (3 de diciembre de 2012). *INE. Notas de Prensa*. Recuperado el 3 de febrero de 2016, de Encuesta Anual de Estructura Salarial 2010: <http://www.ine.es/prensa/np741.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (25 de septiembre de 2013). *INE. Notas de Prensa*. Recuperado el 3 de febrero de 2016, de Encuesta Anual de Estructura Salarial 2011: <http://www.ine.es/prensa/np790.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (Agosto de 2014). *Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 3 de febrero de 2016, de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259943779532&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

Instituto Nacional de Estadística. (1 de mayo de 2015). *España en Cifras*. Recuperado el 2 de febrero de 2015, de

http://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2015/index.html#28/z

Instituto Nacional de Estadística. (diciembre de 2015). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 3 de febrero de 2016, de Cálculo de variaciones del Índice de Precios de Consumo (sistema IPC base 2011):

<http://www.ine.es/varipc/verVariaciones.do?idmesini=1&anyoini=2005&idmesfin=12&anyofin=2015&ntipo=1&enviar=Calcular>

Instituto Nacional de Estadística. (febrero de 2016). *Estadística de Sociedades Mercantiles*. Recuperado el 6 de mayo de 2016, de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9097&L=0>

Instituto Nacional de Estadística. . (31 de julio de 2015). *Notas de prensa*. Recuperado el 9 de mayo de 2016, de Estructura y dinamismo del tejido empresarial en España. Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2015: <http://www.ine.es/prensa/np924.pdf>

Intervención General de la Seguridad Social. (19 de noviembre de 2015). *Seguridad Social. Cuentas del ejercicio. Ejercicio 2011*. Recuperado el 29 de marzo de 2016, de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/207937.pdf>

Intervención General de la Seguridad Social. (5 de Noviembre de 2015). *Seguridad Social. Cuentas del ejercicio. Ejercicio 2014*. Recuperado el 29 de marzo de 2016, de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/207376.pdf>

Luna Correa, J. (septiembre de 2012). *Biblioteca Virtual EUMED.net*. Recuperado el 9 de mayo de 2016, de Influencia del capital humano para la competitividad de las pymes en: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/jelc/jelc.pdf>

Ministerio de Empleo y la Seguridad Social. (2016). *Trabajadores. Bases y tipos de cotización de 2016*. Recuperado el 31 de marzo de 2016, de http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2014). *Presupuestos Generales del Estado 2014*. Recuperado el 3 de febrero de 2016, de http://www.sepg.pap.minhap.gob.es/Presup/PGE2014proyecto/MaestroTomos/PGE-ROM/doc/L_14_A_G9.PDF

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (marzo de 2016). *Guía Laboral- El trabajo por cuenta propia o Autónomo y el trabajo asociado*. Recuperado el 10 de marzo de 2016, de http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_6_0.htm

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016). *Presupuesto Generales del Estado 2016*. Recuperado el 3 de febrero de 2016, de http://www.sepg.pap.minhap.gob.es/Presup/PGE2016Ley/MaestroDocumentos/PGE-ROM/doc/1/3/16/2/1/N_16_E_R_31_119_1_1_1_1241A_2.PDF

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016). *Seguridad Social*. Recuperado el 20 de marzo de 2016, de Historia de la Seguridad Social: http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/HistoriadelaSegurid47711/index.htm

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016). *Seguridad Social. Estadísticas, Presupuestos y Estudios*. Recuperado el abril de 1 de 2016, de http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/FondodeReservadelaS48074/index.htm

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016). *Seguridad Social. Información general para trabajadores*. Recuperado el 20 de marzo de 2016, de http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/Informaciongeneral/4163

Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Hechos históricos concretos de la Seguridad Social*. Recuperado el abril de 3 de 2016, de

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

Servicio Público de Empleo Estatal. (diciembre de 2015). *Estadística de contratos: volumen I*. Recuperado el 25 de Enero de 2016, de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2015/diciembre.html

Servicio Público de Empleo Estatal. (Enero de 2015). *Servicio Público de Empleo Estatal*. Recuperado el 27 de Enero de 2016, de Estadística de contratos. Datos de enero de 2015: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2015/enero_2015/ESTADISTICA_DE_CONTRATOS_MES.pdf

Servicio Público de Empleo Estatal. (febrero de 2016). *Bonificaciones/Reducciones de a la contratación laboral. Cuadro resumen de la normativa vigente*. Recuperado el 3 de abril de 2016, de

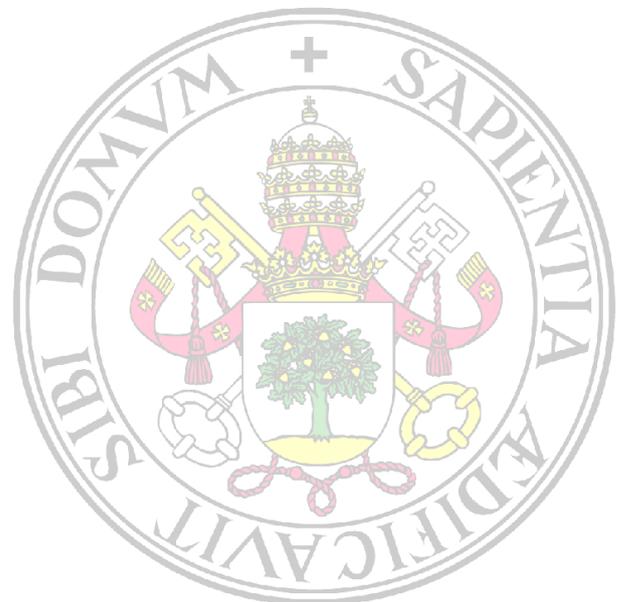
https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf

Servicio Público de Empleo Estatal. (marzo de 2016). *SEPE*. Recuperado el 22 de marzo de 2016, de Resumen de datos estadísticos:

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/paro/index.html

Subdirección general de Información Administrativa y Publicaciones de la Secretaría General Técnica de Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2012). *Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2012*. Madrid: Imprenta Nacional de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

ANEXOS



**ANEXO 1: EVOLUCIÓN DE LAS BASES MÍNIMAS Y MÁXIMAS DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES.
SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. REGIMEN GENERAL.**

	1-I-2006		1-I-2007		1-I-2008		1-I-2009		1-I-2010		1-I-2011		1-I-2012	
	B/m	B/M	B/m	B/M	B/m	B/M								
BASE MENSUAL														
1. Ingenieros y Licenciados	881,10	2.897,70	929,70	2.996,10	977,40	3.074,10	1.016,40	3.166,20	1031,70	3.198,00	1.045,20	3.230,10	1.045,20	3.262,50
2. Ing. Téc., Peritos. Ayud. Titulados	731,10	2.897,70	771,30	2.996,10	810,90	3.074,10	843,30	3.166,20	855,90	3.198,00	867,00	3.230,10	867,00	3.262,50
3. Jefes Admón y Taller	635,70	2.897,70	670,80	2.996,10	705,30	3.074,10	733,50	3.166,20	744,60	3.198,00	754,20	3.230,10	754,20	3.262,50
4. Ayudantes no titulados	631,20	2.897,70	665,70	2.996,10	699,90	3.074,10	728,10	3.166,20	738,90	3.198,00	748,20	3.230,10	748,20	3.262,50
5. Oficiales administrativos	631,20	2.897,70	665,70	2.996,10	699,90	3.074,10	728,10	3.166,20	738,90	3.198,00	748,20	3.230,10	748,20	3.262,50
6. Subalternos	631,20	2.897,70	665,70	2.996,10	699,90	3.074,10	728,10	3.166,20	738,90	3.198,00	748,20	3.230,10	748,20	3.262,50
7. Auxiliares administrativos	631,20	2.897,70	665,70	2.996,10	699,90	3.074,10	728,10	3.166,20	738,90	3.198,00	748,20	3.230,10	748,20	3.262,50
BASE DIARIA	Euros/día	Eros/día	Euros/día	Euros/día	Euros/día	Euros/día								
8. Oficiales de 1.ª y 2.ª	21,04	96,59	22,19	99,87	23,33	102,47	24,27	105,54	24,63	106,60	24,94	107,67	24,94	108,75
9. Oficiales de 3.ª y Especialistas	21,04	96,59	22,19	99,87	23,33	102,47	24,27	105,54	24,63	106,60	24,94	107,67	24,94	108,75
10. Peones	21,04	96,59	22,19	99,87	23,33	102,47	24,27	105,54	24,63	106,60	24,94	107,67	24,94	108,75
11. Trabajadores menores de 18 años (*)	21,04	96,59	22,19	99,87	23,33	102,47	24,27	105,54	24,63	106,60	24,94	107,67	24,94	108,75
B/m: Base mínima de cotización. B/M: Base máxima de cotización. (*) • A partir de 1991 los grupos de cotización 11 y 12 han quedado integrados en uno solo, el 11, con la denominación de «Trabajadores menores de 18 años». (**) • A partir del 1 de julio de 2004.														

Fuente: Guía laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2012 (2016, pág. 531)

