

# DL

# Documentación Laboral

Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Nº 100 - Año 2014 - Vol. I  
Edita: Ediciones Cinca

## Cómo se implementa la flexiseguridad interna con efectividad

### PRESENTACIÓN

**Jesús Cruz Villalón**

### ESTUDIOS

PRIMERA PARTE: FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO  
DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN FAMILIAR

Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial.  
**Cristóbal Molina Navarrete**

Organización flexible del tiempo de trabajo y conciliación familiar.  
**Jesús Lahera Forteza**

Conciliación y flexiseguridad en el ejercicio de los derechos a la reducción de jornada.  
**M<sup>a</sup> Teresa Velasco Portero**

SEGUNDA PARTE: SALARIO VARIABLE  
Y SUFICIENCIA DE INGRESOS

Salario variable y suficiencia de ingresos: unas reflexiones generales.  
**Joaquín García Murcia**

Devaluación salarial en España tras la reforma de 2012.  
**Margarita I. Ramos Quintana**

Aspectos jurídico-laborales y de Seguridad Social de las políticas empresariales de retribución flexible.  
**Magdalena Llompart Bennàssar**



## Índice

Presentación, Jesús Cruz Villalón.....	3
--	---

### ESTUDIOS

#### **Primera parte. Flexibilidad en el tiempo de trabajo y conciliación familiar**

Flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar: a propósito de la nueva regulación del empleo parcial, <i>Cristóbal Molina Navarrete</i> .....	13
--	----

Organización flexible del tiempo de trabajo y conciliación familiar, <i>Jesús Lahera Forteza</i> .....	37
---	----

Conciliación y flexiseguridad en el ejercicio de los derechos a la reducción de jornada, <i>M.ª Teresa Velasco Portero</i> .....	53
---	----

#### **Segunda parte. Salario variable y suficiencia de ingresos**

Salario variable y suficiencia de ingresos: unas reflexiones generales, <i>Joaquín García Murcia</i> .....	71
---	----

Devaluación salarial en España tras la reforma de 2012, <i>Margarita I. Ramos Quintana</i> .....	85
---	----

Aspectos jurídico-laborales y de Seguridad Social de las políticas empresariales de retribución flexible, <i>Magdalena Llompарт Bennàssar</i> .....	101
--	-----

Normas de publicación.....	122
----------------------------	-----

**CIENº**

Número 100  
de la revista  
Documentación Laboral

### **Documentación Laboral**

Publicación periódica (Tres números al año)

Fecha de publicación del núm. 1: noviembre de 1981

Edita: **Ediciones Cinca, S. A.**

#### **Precio número suelto:**

25€ (IVA no incluido)

#### **Precio número doble:**

50€ (IVA no incluido)

#### **Suscripción anual:**

España: 60€ (IVA no incluido)

Extranjero: 104€ (IVA no incluido)

**Fecha de publicación de este número:** abril 2014

#### **Distribución a librerías y suscripciones:**

Ediciones Cinca, S. A.

General Ibáñez Íbero, núm. 5A

28003 Madrid

Teléfono: 91 553 22 72

grupoeditorial@edicionescinca.com

#### **Producción editorial,**

#### **coordinación técnica e impresión:**

Grupo Editorial Cinca, S. A.

General Ibáñez Íbero, núm. 5A

28003 Madrid

Depósito legal: M.38.180-1981

ISSN: 0211-8556

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley: Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

La responsabilidad de las opiniones vertidas en los trabajos que publica *Documentación Laboral* incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca, S. A. se identifique con los mismos.

# D L

## PRESENTACIÓN

**Jesús Cruz Villalón**

*Presidente de la Asociación Española de  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Catedrático de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universidad de Sevilla*

El debate en torno a la implantación de un modelo de flexiseguridad en el ámbito de las relaciones laborales y, en particular, acerca de su posible desarrollo dentro del sistema español, a pesar de su relativa evanescencia, sigue encontrándose en el centro de atención del debate científico en el ámbito de lo laboral. El término como tal presenta sin lugar a dudas un alto índice de imprecisión conceptual, por cuanto que resulta bien diversa cuando no opuesta la idea que tienen los diversos autores y documentos oficiales respecto del significado de la noción de flexiseguridad, así como de los objetivos que se pretenden lograr con ese presunto modelo ideal de ajuste de intereses en el seno de las relaciones laborales. No obstante, sin necesidad de entrar en mayores precisiones, parece que el uso del término se ha acuñado con fuerza entre nosotros, existiendo una idea aproximativa de lo que se quiere decir con el mismo, lo que permite una discusión en torno al mismo sin necesidad de proporcionar una definición conforme a la cual profundizar en el modo de ponerla en prácticas.

Puede resultar de común aceptación que el presupuesto de contexto de las propuestas en torno a la flexiseguridad no es otro que las profundas transformaciones económicas verificadas en los países desarrollados, especialmente en la Unión Europea, a resultas de la

apertura hacia una economía globalizada, que acentúa la competitividad a nivel internacional y presiona hacia niveles cada vez más intensos de productividad en el trabajo. La premisa no es otra que la de un patrón de funcionamiento de la economía de mercado que se desarrolla en un contexto que requiere de instrumentos que posibiliten con agilidad atender a los requerimientos empresariales de adaptación constante a los cambios internos y externos, reclamando las empresas por ello facultades cada vez más intensas que le permitan fácil una actuación sobre los empleados a su servicio idóneas para la gestión del cambio y, en definitiva, con un régimen laboral profundamente flexible. A partir de esa premisa, que se considera como indiscutible, el dilema es si tales requerimientos de flexibilidad empresarial, que en todo caso los debe atender con eficiencia el ordenamiento laboral, pueden ser compatibles además con la tutela de los tradicionales intereses que determinan el surgimiento del Derecho del Trabajo, en particular si los mismos pueden hacerse sin perjudicar los paralelos o, en su caso, contradictorios intereses de los trabajadores a la seguridad en el trabajo. Quienes expresa o implícitamente respondan negativamente a dicha cuestión, no esperarán otra cosa que un sistema de relaciones laborales cada vez más desregulado y de bajo tono en la tutela de los intereses de los trabajadores. Quienes, por el contrario, propugnen o consideren viable una respuesta positiva al precedente interrogante, afirmarán que es posible el encuentro de fórmulas de gestión del mercado de trabajo que logre el debido equilibrio de intereses y que, por tanto, consiga una a modo de cuadratura del círculo que, de un lado, proporcione los instrumentos de flexibilidad que reclaman las empresas y, de otro lado, ofrezca las garantías de seguridad que reclaman los trabajadores. Y todo ello, se condensa bajo la idea fuerza del término “flexiseguridad”.

A partir de lo anterior, puede considerarse de manera simplificada que se proyectan dos modelos básicos de implementación de la flexiseguridad: el primero de ellos externo al régimen del contrato de trabajo, mientras que el segundo de ellos se presenta como interno a la propia regulación de la relación laboral; por entendernos, un modelo de flexiseguridad externa frente a un modelo de flexiseguridad interna.

El primero de ellos, la flexiseguridad externa, separaría plenamente los campos de actuación y los contenidos regulativos: desde el punto de vista de la legislación laboral en el sentido estricto del término, se propiciaría un sistema esencialmente de desregulación, donde se ofrecería al empleador una ilimitada capacidad de flexibilidad, teniendo como emblemas más sobresalientes una plena facultad de despido sin significativos costes económicos así como una extensa e intensa capacidad de cambio unilateral sin cortapisas de las condiciones de trabajo en lo que se refiere a las obligaciones mutuas de prestación de servicios y de retribución del trabajo. La compensación, como garantía de la seguridad de los trabajadores, se proporcionaría a los trabajadores dentro del mercado de trabajo pero fuera de la empresa, correspondiendo esencialmente a los poderes públicos proporcionar a los trabajadores la inmediata posibilidad real de continuidad en la actividad profesional activa vía una amplia movilidad profesional, fáciles transiciones laborales y elevadas dosis

de empleabilidad de los trabajadores, incluida una intensa protección económica pública frente a los cortos períodos de inactividad laboral que se pudieran producir a resultas de un desempleo meramente friccional. Por decirlo con categorías institucionales jurídicas, la flexiseguridad externa concentraría toda la flexibilidad en la legislación laboral, mientras que orientaría toda la seguridad en el Derecho del empleo y en la Seguridad Social, sin desmerecer otras posibles actuaciones en el ámbito de los servicios públicos generales.

El segundo de ellos, la flexiseguridad interna, buscaría una integración de los objetivos divergentes de empresas y trabajadores dentro del régimen del contrato de trabajo, de modo que intentaría una regulación de las instituciones básicas del contrato de trabajo, tanto en su desarrollo como en su extinción, que permitiera lograr el debido equilibrio de intereses de forma simultánea en la implementación cotidiana de las diferentes instituciones claves reguladoras del contrato de trabajo. Se trataría de atender al regular internamente el contrato de trabajo y, por tanto, el conjunto de la legislación laboral tanto a los requerimientos de flexibilidad empresarial como a las demandas de seguridad de los trabajadores. Más aún, no se trataría de una visión autónoma de cada una de las perspectivas, de modo que se ofrecieran de un lado herramientas a las empresas de flexibilidad por vía de unas concretas instituciones laborales y en paralelo e independientemente otros instrumentos de compensación a los trabajadores por vía de instituciones diferentes, sino de una lectura integrada del fenómeno que procediera a diseñar respecto de cada institución laboral un régimen que acumulativamente tomara en consideración tanto las necesidades empresariales de flexibilidad como las exigencias de los trabajadores de seguridad.

A su vez estos dos modelos de flexiseguridad se pueden presentar como alternativos, de modo que el uno haga innecesario el segundo o que el uno se considere de imposible puesta en práctica en determinados países considerando sólo factible la puesta en práctica del otro, o bien se pueden concebir como complementarios, de modo que cada uno de ellos juegue simultáneamente y con diversa intensidad.

En todo caso, desde la perspectiva estrictamente del impacto del debate en cuestión sobre la legislación laboral, el modelo de la flexiseguridad interna constituye sin lugar a dudas el de mayor interés y, en particular, el de mayor complejidad en su articulación sobre lo concreto. Es en este escenario en el que la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social consideró útil organizar su Debate anual de finales de enero en torno a los retos y posibilidades reales de implementación de la flexiseguridad interna con efectividad. Y precisamente se programó este Debate a partir de la selección de dos vertientes institucionales que se consideran centrales en la consideración de la real efectividad de este objetivo de la flexiseguridad interna: el tiempo de trabajo y la retribución, conformado sobre el esquema de una mesa redonda diferenciada para cada una de las materias, que abordara la regulación actual, las reformas recientes de estos contenidos, sin desmerecer de las posibles propuestas de lege ferenda, precisamente con esa perspectiva de lo-

grar la atención simultánea a los intereses empresariales y de los trabajadores de forma interna en el seno del contrato de trabajo. Y se pretendió llevar a cabo desde lo concreto y a pie de obra respecto de la regulación específica en la materia.

El tiempo de trabajo indiscutiblemente constituye uno de los puntos de fricción más a flor de piel, cuando las empresas en una adaptación al cambio requieren de modificaciones constantes a resultas de las transformaciones del mercado, de permanente disponibilidad del trabajador tanto en la cantidad de trabajo a prestar como en el momento oportuno de su ejecución; mientras que, al propio tiempo, los trabajadores reclaman fórmulas de regulación en unos casos rígidas o en otros casos igualmente flexibles, si bien lo sea con finalidad opuesta, en términos que tal rigidez o flexibilidad les permita atender debidamente a sus responsabilidades familiares. En paralelo a ello, también en materia de retribución se puede constatar la dualidad de perspectivas, de modo que de un lado las empresas buscan la introducción de fórmulas cada vez más plurales de salario variable como instrumento bien lo sea de motivación de los trabajadores para la ejecución de un trabajo más productivo o bien con la pretensión de adaptación de la mano de obra a los cambios organizativos en las empresas o a las exigencias del mercado en el que se insertan dichas empresas; al mismo tiempo que los empleados aspiran a la percepción de un salario suficiente para satisfacer sus necesidades vitales y, en particular, de una suficiente garantía de cuantía estable a percibir a cada devengo pactado, para con ello poder atender a los gastos periódicos fijos de antemano comprometidos en la atención a su economía privada.

La primera de las mesas redondas, sobre flexibilidad en el tiempo de trabajo y conciliación familiar, estuvo integrada por los profesores Cristóbal Molina Navarrete, Jesús Lahera Forteza y Teresa Velasco Portero, siendo moderada por el profesor Juan García Blasco.

El estudio del profesor Molina Navarrete se centra sobre todo en las novedades introducidas en el trabajo a tiempo parcial por la reforma legal efectuada a finales de 2013, a través en concreto del RDL 16/2013. Su conclusión principal es que dicha reforma, más allá de las declaraciones formales, toma partido claramente por el objetivo de la flexibilidad, colocando en segundo plano la atención a las expectativas de conciliación de la vida familiar. Considera que las medidas novedosas que depositan su confianza en la negociación entre las partes, tanto en el plano de lo individual como de lo colectivo, en su articulación práctica no pueden dar los resultados teóricamente pretendidos, por cuanto que la situación es de un desequilibrio que aboca a la prevalencia de la efectividad de los intereses empresariales. A tenor de ello, el autor propone un modelo de equilibrio negociado real, sobre la base de mejorar y ampliar las medidas que propicien un poder efectivo de negociación entre las partes, tanto a nivel individual como colectivo.

El trabajo del profesor Lahera Forteza analiza en especial el régimen de modificación del tiempo de trabajo en la doble orientación propia de la flexiseguridad. Desbroza para

ello tanto el régimen de adaptación de la jornada de trabajo así como de las reducciones de jornada para hacer efectiva la conciliación familiar, en conexión con la distribución irregular de la jornada para atender a las necesidades empresariales, incluyendo la funcionalidad actual de los procedimientos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. El autor expresa una intensa crítica por la preferencia otorgada por el legislador a las fórmulas de reducción de jornada comparativamente con la menor articulación de las medidas de cambio del horario de trabajo; crítica basada en que la primera de las fórmulas es la que en mayor medida provoca el apartamiento parcial de la mujer de la plena integración en la actividad laboral con el necesario perjuicio a la igualdad material al tiempo que mayores dificultades produce a las empresas en orden a atender a sus requerimientos de continuidad en el empleo de su personal experto y plenamente formado. Como colofón lógico a lo anterior, propugna una mayor implementación de las medidas orientadas a la efectividad de la adaptación de los horarios a las necesidades personales de los trabajadores, sin desmerecer de la toma en consideración de los requerimientos empresariales.

Por su parte, la aportación de la profesora Velasco Portero se centra en el régimen jurídico de las reducciones de jornada en la legislación vigente en una perspectiva exclusivamente enfocada a la atención a las expectativas de los trabajadores de atención a los derechos de conciliación, al margen por completo de cuáles sean sus consecuencias o impactos sobre el funcionamiento de las empresas. Se trata de un análisis de estricta interpretación jurídica del alcance de la regulación actual, con consideración de las dudas aplicativas prácticas de situaciones concretas. Se resalta cómo con ello queda garantizada tanto la seguridad en el trabajo como la seguridad de renta del trabajador, sin perjuicio de que se eche en falta una mayor atención a la formación de las trabajadoras que disfrutan de estos derechos con vistas a garantizar su futura seguridad en el empleo. El trabajo se centra esencialmente en la regulación presente en la normativa estatal, con una paralela crítica al limitado interés de la negociación colectiva por esta materia, así como los inconvenientes que presenta desde la perspectiva de género el fomento de esta figura por parte del legislador, si bien ello no le lleva a cambiar de la premisa inicial, por lo que propugna el mantenimiento del atractivo de la reducción de jornada, fomentando su ejercicio por parte de los varones.

Le segunda de las mesas redondas, sobre el salario variable y la suficiencia de ingresos, estuvo integrada por los profesores Joaquín García Murcia, Margarita Ramos Quintana y Magdalena Llompart Bennàssar, siendo moderada por la profesora Ana Matorras Díaz-Caneja.

El estudio del profesor García Murcia procede a realizar unas reflexiones de carácter general sobre la dualidad entre salario variable y suficiencia de ingresos. En el mismo, efectúa una aproximación inicial a la materia a través de la clarificación de las nociones propias de esta dualidad, enumerando las diversas manifestaciones del fenómeno, desbrozando la recepción legal de las mismas, así como identificando en qué medida el legis-



lador atiende a tales exigencias en lo que se refiere a la forma y cuantía del salario. En particular se detiene en la respuesta dada por el legislador de la reforma en el marco de la crisis, así como a las particularidades de la materia desde la perspectiva del empleo público. El trabajo descubre cómo, a pesar de la apariencia de una regulación que no ha experimentado mayores cambios, emergen modificaciones en aspectos circunstanciales que impactan con fuerza, como pueden ser las superiores posibilidades de modulación de la composición y cuantía del salario, la congelación del salario mínimo, las medidas de contención del gasto público, sin olvidar la incidencia de los propios acuerdos interprofesionales sobre la materia.

El trabajo de la profesora Ramos Quintana aborda el proceso de devaluación salarial verificado en el último período en nuestro mercado de trabajo, con atención particular a la influencia que respecto del mismo ha tenido la última de las grandes reformas laborales introducidas en nuestro ordenamiento laboral. El estudio se acomete desde una perspectiva eminentemente crítica, en la medida en que se valora como negativo y preocupante ese proceso de intensa devaluación salarial. En particular, la autora analiza los cambios que, a su juicio, han tenido un mayor impacto sobre la evolución de los salarios, entre los que destaca reglas tales como la preferencia absoluta del convenio colectivo de empresa frente a los convenios sectoriales, el refuerzo de los mecanismos de inaplicación del convenio colectivo por lo que afecta a la retribución, así como la pérdida de vigencia de la ultraactividad del convenio colectivo negociado; lo que, a su vez, conecta con un proceso complementario y en paralelo de incremento de la jornada media anual, así como el escenario general de incremento de la destrucción del empleo, que a juicio de la autora ha restado poder negocial a los trabajadores. El ensayo concluye con un diagnóstico de los efectos de todo lo anterior sobre el cierre de los Acuerdos interprofesionales para el empleo y la negociación colectiva.

Finalmente, el trabajo de la profesora Llompar Bennàssar, con una cierta perspectiva integrada, analiza tanto los aspectos laborales como de Seguridad Social de las medidas empresariales de salario flexible, que lo asimila a todos los efectos a la idea del salario “a la carta”. La autora, sobre la premisa de que se trata de un fenómeno derivado de la simple práctica laboral sin base normativa sobre la que configurarse, parte de una noción en cierto modo heterodoxa de la figura del salario flexible, en la medida en que incluye manifestaciones que habitualmente no se suelen integrar dentro de la misma, como pueden ser todas las formas de abono del salario en especie, incluyendo también dentro de tal concepto a las percepciones extrasalariales; al mismo tiempo que se conecta a su juicio por definición el salario flexible a formas de remuneración consensuadas entre las partes como si no existiesen formas unilaterales de establecimiento de salarios flexibles. El estudio se aborda desde una perspectiva de interés mutuo de las partes hacia las formas de salario flexible, en la medida en que se considera que es una fórmula que proporciona satisfacción a ambas partes, en todo caso destacando eso sí que en el último período ha permitido mantener o

reducir el coste laboral por trabajador sin perjudicar su motivación; motivo por el que adopta una posición crítica respecto de las últimas reformas en materia de cotización a la Seguridad Social, incluyendo al efecto las partidas salariales en especie.

Para concluir, no dejaría de agradecer un año más la desinteresada colaboración de cuantos han facilitado el desarrollo de este Debate anual, organizado ya de manera consolidada por nuestra Asociación, como una de las citas fijas a las que convocamos a todos los socios así como a todos los especialistas e interesados en el devenir de nuestras relaciones laborales. Ante todo, nuestro profundo agradecimiento al Consejo Económico y Social de España, personificado por su presidente, D. Marcos Peña Pinto, que edición tras edición nos cede generosamente sus instalaciones y sus medios, para el mejor desarrollo de este encuentro. Agradecimiento igualmente a los profesores que no sólo entregaron lo mejor de sus conocimientos para proporcionar un debate rico y profundo, con amplio intercambio de opiniones, sino que lo extendieron a un esfuerzo redoblado de redactar por escrito sus intervenciones y que gracias a ello se publica de forma monográfica a través de la revista de la Asociación tales contribuciones a un debate que con seguridad tendrá su continuidad. Agradecimiento del mismo modo, a los moderadores de las mesas redondas quienes, más allá de una mera presentación de las respectivas mesas, introdujeron y orientaron el debate por vía de una aportación personal e interesante de opiniones personales. Finalmente, agradecimiento a cuantos socios que con su presencia nos animan a continuar por esta senda de organización de actividades científicas de debate en nuestro campo especializado y ciertamente complejo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

J.C.V.



El presente volumen recoge las aportaciones realizadas en el Encuentro organizado por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social el día 30 de enero de 2014, en Madrid, en la sede del Consejo Económico y Social de España.

# DEL

## ESTUDIOS

### **AUTORES DEL PRESENTE NÚMERO**

**Cristóbal Molina Navarrete**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Jaén

**Jesús Lahera Forteza**

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Complutense de Madrid

**M<sup>a</sup> Teresa Velasco Portero**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Loyola Andalucía

**Joaquín García Murcia**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Complutense de Madrid

**Margarita I. Ramos Quintana**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de La Laguna

**Magdalena Llompart Bennassar**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universitat de les Illes Balears