



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA  
COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Flexibilidad interna en la Ley 3/2012 en el marco de la flexiseguridad**

Presentado por: M<sup>a</sup> del Carmen Herrero Palomar

Tutelado por: D. Borja Olalquiaga Aranguren

Segovia, mayo de 2013

## ÍNDICE

<b>Presentación.....</b>	<b>3</b>
<b>Abreviaturas utilizadas.....</b>	<b>5</b>
<b>Competencias genéricas y específicas.....</b>	<b>6</b>

## INTRODUCCIÓN

<b>1 Descripción y objetivos del TFG.....</b>	<b>8</b>
---	----------

## CAPÍTULO I

### LA FLEXISEGURIDAD COMO MARCO DE REFERENCIA DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA

<b>1.1 Flexiseguridad y flexibilidad interna .....</b>	<b>10</b>
1.1.1 La protección del trabajador como principio inspirador de la legislación laboral.....	10
1.1.2 La crisis económica como elemento determinante de la flexibilidad.....	11
1.1.3 La flexiseguridad: el equilibrio entre la seguridad y la flexibilidad .....	12
1.1.4 Flexiseguridad y flexibilidad interna en la ley 3/2012.....	15
<b>1.2 Balance doctrinal.....</b>	<b>16</b>
1.2.1 De la flexiseguridad.....	16
1.2.2 De la flexibilidad interna en la Ley 3/2012 en el marco de la flexiseguridad.....	18

## CAPÍTULO II

### LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LA LEY 3/2012

<b>2.1 Los aspectos de la flexibilidad interna regulados por la ley 3/2012.....</b>	<b>22</b>
2.1.1 Clasificación profesional.....	22
2.1.2 Tiempo de trabajo.....	23
2.1.3 Movilidad funcional.....	24

	Página
2.1.4 Movilidad geográfica.....	25
2.1.5 Modificación sustancial de condiciones de trabajo.....	26
2.1.6 Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada.....	28
2.1.7 Negociación colectiva.....	29

## **CONCLUSIONES**

<b>Conclusiones.....</b>	<b>32</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>34</b>

## Presentación

La Ley 3/2012, como no podía ser de otra forma, es fruto de su tiempo, naciendo directamente vinculada a un ciclo económico de marcada depresión. La norma es continuadora de la línea de ruptura con la tradición legislativa en materia laboral iniciada en años precedentes, e inspirándose en las medidas adoptadas en otros países de nuestro entorno económico y en la línea de actuación legislativa marcada a nivel comunitario, introduce en la legislación laboral española una reforma de profundo calado.

No es objeto de este trabajo profundizar en el contexto socio económico que da lugar a la promulgación de la norma, pero es ineludible señalar, porque sin ese caldo de cultivo seguramente no habría visto la luz, que nace en un momento de profunda crisis y en un marco económico cada vez más globalizado.

En efecto, los síntomas de agotamiento del sistema económico productivo vigente en los países de nuestro entorno, que habían comenzado a revelarse de forma cíclica a partir de los años 70, se agudizaron a partir de 2003 y comenzaron a manifestarse de forma especialmente violenta a partir del año 2.007.

En este momento, las empresas de los países de nuestro entorno y particularmente las españolas, comenzaron a cerrar masivamente, incapaces de competir con las de los países emergentes, generando de este modo tasas de desempleo hasta entonces desconocidas. Ello provocó las subsiguientes caídas de demanda y de consumo, desencadenando, a su vez, nuevos cierres empresariales y generando, así, una espiral descendente, susceptible incluso de poner en peligro al Estado del bienestar forjado en los años precedentes.

La Ley 3/2012 es un paso más en el intento de nuestro legislador, al servicio de la lucha contra la crisis económica, de compatibilizar en el plano laboral, la seguridad entendida en los términos marcados desde Europa, con la agilidad, flexibilidad y rapidez de respuesta necesarias para la supervivencia de las empresas, en un entorno difícil y cambiante.

Desde el punto de vista doctrinal, precisamente para aludir a esta tendencia, se ha acuñado el término “flexiseguridad”, objeto de reflexión de este trabajo, en su vertiente o línea de actuación de flexibilidad interna.

Esta necesidad de flexibilización de la regulación de la relación laboral, ya venía siendo reivindicada anteriormente tanto desde una parte de la doctrina (Durán, 2004, pp.23-30), como desde las propias instituciones europeas, a través, por ejemplo, del Libro Verde “Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”, presentado por la Comisión Europea (Comisión de las comunidades Europeas, 2006) o la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexiseguridad y la seguridad”, de 2007 (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007).

De hecho, desde 1980 y hasta la Ley 3/2012, las sucesivas modificaciones en materia laboral en el ordenamiento español han venido marcadas precisamente por su tendencia a ir paulatinamente introduciendo elementos flexibilizadores en la relación laboral (Quintana, 2012, p. 142).

La reforma laboral, que culmina con la Ley 3/2012, tiene su antecedente inmediato en el Real Decreto Ley 3/2012. La propia forma en la que irrumpió la normativa en nuestro ordenamiento es ya de por sí impactante y refleja la situación crítica de nuestra economía, ya que no debemos olvidar que el Decreto Ley es una de las pocas excepciones que permite al Gobierno dictar normas con rango de ley y que el supuesto habilitante de dicha prerrogativa gubernamental es la existencia de una situación de “extraordinaria y urgente necesidad” (art. 86 de la CE de 1978).

Transcurrido casi un año de su promulgación, la valoración de su iter legislativo sigue siendo desigual, y es fiel reflejo de la falta de consenso de los agentes sociales que acompaña a esta norma desde su origen.

En efecto la Ley 3/2012 ha sido capaz de arrancar críticas tanto a los sindicatos y a la oposición como a los empresarios. A título de ejemplo, citamos uno de los múltiples artículos publicados en prensa con motivo del primer aniversario del RDL 3/2012, que anticipa la norma, titulado "La reforma laboral cumple su primer año de vida entre críticas por los altos niveles de paro. Sindicatos y oposición la consideran un fracaso, y la patronal cree que es insuficiente MADRID, 10 Feb. (EUROPA PRESS)." (2013). En dicho artículo, recogiendo la opinión de CC.OO. expresada a través de su secretario de Acción Sindical Ramón Gorrioz, se pone de manifiesto cómo, a juicio de dicho sindicato, un año después de la reforma no se han cumplido ninguno de los objetivos recogidos en su exposición de motivos (párr. 3). En la misma línea, se recoge la crítica a la reforma laboral de Cándido Méndez, secretario General de UGT, sobre la cual señala que ni ha funcionado ni va a funcionar porque lo que se precisa para generar empleo es crecimiento económico (párr. 4). La CEOE valora de un modo más positivo la reforma laboral, si bien entiende que se ha quedado corta (párr. 13). Frente a dichas opiniones, (párr. 8-12) el Gobierno defiende su reforma, indicando que ha servido para frenar la destrucción de empleo, y sustenta esta afirmación en datos estadísticos que muestran el repunte de los ERE de suspensión temporal de empleo y de reducción de jornada.

En cualquier caso, los datos objetivos sobre la evolución del empleo en nuestro país no son, de momento, esperanzadores y así lo recogen los medios de comunicación, entre otros, EL MUNDO: "El Gobierno reconoce que el paro no bajará en toda su legislatura (...) la tasa de paro prevista para el conjunto del año es el mismo 27,1% alcanzado en el primer trimestre. Es decir, 6.202.700 parados, una cifra récord" (Navas & González, 2013); EXPANSIÓN: "Uno de cada cuatro españoles seguirá en paro en 2016" (2013); ABC : " El 27,16% no es un simple porcentaje. Los datos del desempleo tienen nombre y apellidos (..) la fría estadística habla y camina. El 27,16% que mañana ilustrará las portadas de los periódicos tiene detrás 6 millones de historias con nombres y apellidos" (Pastrana & Minguez, 2013).

## Abreviaturas utilizadas

ANC.....	Acuerdo de Negociación Colectiva
BOE.....	Boletín Oficial del Estado
CC.....	Código Civil
CC.OO.....	Comisiones Obreras
CE.....	Constitución Española de 1.978
CEOE.....	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
ET.....	Estatuto de Los Trabajadores
EAPN .....	Red Europea de Lucha Contra La Pobreza y La Exclusión Social
p.....	Página
pp.....	Páginas
RDL.....	Real Decreto Ley
TFG.....	Trabajo Fin De Grado
UGT.....	Unión General de Trabajadores
UE.....	Unión Europea

## Competencias genéricas y específicas

El Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado (2012) de la Universidad de Valladolid, en su art.8, al referirse a la organización del TFG, obliga a establecer una vinculación entre el trabajo propuesto y las competencias propias del Título. Esta referencia normativa constituye un ejemplo más de cómo la Universidad española ha adoptado “de modo un tanto acrítico” (Bolívar, 2008, p.2) el discurso de las competencias impulsado por el Proyecto Tuning y asumido por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación a través de sus Libros Blancos.

La Memoria del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (2009), como tantas otras memorias, pone de manifiesto que el discurso de las competencias “no permite una construcción curricular consistente, no permite orientar con precisión la elaboración de un plan de estudios ni la forma de graduar el trabajo en su interior” (Díaz, 2006, p.34-35). La Memoria, sorprendentemente, se limita a señalar que

El Prácticum (Prácticas Externas y Trabajo Fin de Grado), por su propia naturaleza y por su ubicación temporal en el Plan de Estudios, es una Materia en la que los estudiantes desarrollarán el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas, propias del Título; a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida y del desarrollo de un proyecto sobre un tema concreto (p. 113)

No es este, sin duda, el lugar para realizar un examen crítico de las competencias, pero, si lo hiciéramos, probablemente coincidiríamos en que, sin ser “ángel” ni “demonio”, las competencias presentan graves limitaciones, aparte de las virtudes que, con un enfoque más serio, pudieran tener (Bolívar, 2008, p.18). Mientras tanto, este apartado del TFG aparece como un requerimiento meramente burocrático con escaso o nulo valor pedagógico, un “mero embalaje o proceso sin sustancia” que incita a “prácticas de copiar y pegar desde la lista oficial” y que constituye una “provocación a una «institución inteligente» como la universidad” (Escudero, J.M., 2008, p.4)

## **INTRODUCCIÓN**



# 1 Descripción y objetivos del TFG

Prácticamente desde sus orígenes, el Derecho del Trabajo ha contemplado la relación jurídico-laboral como lucha o pugna de los intereses contrapuestos de los empresarios con los de los trabajadores. En consonancia con este planteamiento de base, tradicionalmente la normativa laboral se ha ocupado de proteger a la que venía siendo considerada parte más débil en la relación laboral, esto es al trabajador.

Tras muchos años de tradición legislativa laboral en la línea apuntada anteriormente, el concepto teórico de flexiseguridad ha conseguido justificar una nueva tendencia político-legislativa en la materia que replantea las relaciones laborales desde una perspectiva más amplia y que pretende compatibilizar la protección del trabajador con la pervivencia y competitividad empresarial. Dicha tendencia se ha utilizado, en los últimos años, como soporte y justificación para la introducción de profundos cambios en la normativa laboral de los diferentes países europeos.

Tanto los cambios materiales operados en el plano normativo, como el cambio general de orientación y de principios legislativos, justifican en el momento actual este trabajo que se centrará, precisamente, en una de las líneas maestras de actuación que impone la puesta en práctica de la flexiseguridad: la reformulación normativa de la flexibilidad interna.

La relevancia de la reflexión sobre esta materia se acentúa, más si cabe, ahora, ya que la crisis económica que subyace como origen de la línea de pensamiento de la flexiseguridad, lejos de remitir, se ha agravado, y la apuesta que ha realizado Europa en materia legislativa laboral para combatirla ha sido, precisamente, la postulada desde la flexiseguridad y sus principios de actuación.

El objeto de este trabajo es revisar y valorar, en el marco general de la flexiseguridad, las novedades introducidas en materia de flexibilidad interna por la Ley 3/2012. Para ello, en primer lugar, haremos una aproximación al concepto de flexiseguridad, como referente que es, en nuestro entorno económico y cultural, de la tendencia político-legislativa predominante, en la actualidad, en materia laboral. Acto seguido, y desde la visión global de la flexiseguridad, repasaremos algunas de las opiniones que han provocado en la doctrina, las novedades introducidas por la Ley 3/2012 en materia de flexibilidad interna. Como quiera que dicha tendencia tiene uno de los máximos exponentes en nuestro ordenamiento en la Ley 3/2012 (y su precedente inmediato el RDL 3/2012), repasaremos a continuación, de modo somero, las principales novedades que en materia de flexibilidad interna introduce dicha norma. Finalizaremos este trabajo realizando una valoración crítica y aportando nuestra visión personal sobre la materia.

## **CAPÍTULO I**

### **LA FLEXISEGURIDAD COMO MARCO DE REFERENCIA DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA**

## 1.1 Flexiguridad y flexibilidad interna

### 1.1.1 La protección del trabajador como principio inspirador de la legislación laboral.

Con el comienzo, en la Inglaterra de finales del siglo XVIII, de la Revolución industrial y su extensión al resto del continente europeo, los procesos productivos sufrieron un cambio radical: las grandes fábricas y la mecanización fueron desplazando paulatinamente a los pequeños talleres artesanales. Los empresarios, desde su posición predominante, aprovechando la falta de regulación y de unión de los trabajadores, imponían a los asalariados durísimas condiciones laborales (jornadas de más de quince horas, sueldos misérrimos, trabajo infantil, desprecio por la salubridad de los lugares de trabajo...); el objetivo del empresario era maximizar su beneficio, no existiendo para ello prácticamente ninguna cortapisa legal en las relaciones que mantenía con sus asalariados.

A partir de la segunda mitad del siglo XIX, comenzaron a promulgarse normas específicas de carácter laboral que eran “normas de mínimos”, tendentes a brindar protección a los asalariados frente a los abusos empresariales. Simultáneamente, los sindicatos comenzaron a desarrollarse y a presionar para conseguir mejoras en las condiciones de trabajo. Surge pues el Derecho del Trabajo para tratar de proporcionar equilibrio a una relación laboral en la que los empresarios, desde una posición preponderante, imponían sus condiciones a los trabajadores que, como parte más débil, precisaban la protección de la norma laboral y la intervención de los poderes públicos para controlar y garantizar su aplicación.

En España, entre los años 1919 y 1931, se comenzó a dar un mayor impulso a la regulación de la relación laboral, promulgándose los primeros códigos de Derecho del Trabajo, que empezó a considerarse como una disciplina autónoma. Desde entonces, han ido pasando por nuestro ordenamiento muchas normas laborales. La promulgación del ET en el año 1980 y la aprobación en el año 1995 de su texto refundido marcaron un hito legislativo en la materia, poniendo fin a la dispersión normativa existente hasta entonces. Durante todos estos años y hasta fechas relativamente recientes, con mayor o menor profusión, las normas laborales españolas han mantenido la que fue finalidad originaria del Derecho del Trabajo, esto es, proteger al trabajador frente a los abusos del empresario.

Los poderes públicos, en garantía de dicha finalidad, tuvieron, tanto en España como en la mayoría de los países europeos, una presencia e intervención continua en las relaciones laborales, sobre las que se consideraba necesario intervenir y desplegar facultades públicas de ordenación, tendentes a su intervención, control y disciplina. Este intervencionismo, presencia y control público es el que ha provocado la rigidez en las relaciones laborales en el conjunto de la unión europea (Durán, 2004, p. 14-15).

Desde esta perspectiva, se podría considerar que la evolución normativa en materia laboral ha ido reflejando en nuestro país la historia de las mejoras de las condiciones de trabajo para el trabajador, que en cada norma promulgada o nuevo convenio colectivo suscrito, hasta hace unos años, veía mejoradas, en mayor o menor medida, según lo permitiesen las circunstancias, sus condiciones de trabajo.

De alguna manera, la historia del Derecho del Trabajo, ha sido, durante muchos años en España (y en Europa), la historia de la mejora de las condiciones laborales, para lo cual, se ha venido recurrentemente primando, en la regulación laboral, la seguridad y protección del trabajador frente al empresario y sus decisiones empresariales.

Dicho de otro modo, en materia laboral las facultades organizativas del empresario en el marco de su empresa, que habían comenzado siendo prácticamente ilimitadas en el origen de la actividad industrial, se redujeron paulatinamente, merced a la evolución de la regulación

laboral, hasta tal punto, que los derechos adquiridos de los trabajadores, en opinión de un sector importante, pasaron a ser un elemento de rigidez empresarial de primer orden (Durán, 2004, p. 15), impidiendo en la práctica a las empresas adaptarse a las condiciones económicas cambiantes con la rapidez y eficacia que el mercado exigía para su supervivencia.

### **1.1.2 La crisis económica como elemento determinante de la flexibilidad.**

Ya desde los años 70, con la crisis del petróleo, el sistema económico productivo empieza a mostrar síntomas de agotamiento entre los que podemos destacar: incremento del paro, freno en los aumentos de la producción, saturación de bienes de consumo, aumento de inestabilidad de los mercados e internacionalización de la economía (Quintana, 2012, p. 136). Estos síntomas, lejos de desaparecer con la citada crisis, se han mantenido en el tiempo y han incrementado su repercusión y virulencia en las crisis económicas sucesivas. Dicha situación económica provocó en las empresas una tendencia general a la flexibilidad como estrategia para adaptarse a los cambios (postfordismo). La puesta en práctica de dicha estrategia, en el ámbito laboral, precisaba de un incremento de las facultades de disposición empresarial, para lo cual, la regulación jurídico-laboral debía permitirlo. A dicha exigencia de evolución hacia la paulatina flexibilización de la regulación de la relación laboral, presente por otra parte en mayor o menor medida en las sucesivas reformas laborales operadas en España desde 1980, se le incorpora desde mediados de los 90 en la Unión Europea

una nueva compañera de viaje, la seguridad, dando lugar al neologismo flexiseguridad o flexiguridad, que puede considerarse una noción introducida con el fin de “manejar la creciente flexibilidad de las relaciones laborales con una seguridad laboral inferior y una decreciente elegibilidad (oferta) a los subsidios sociales” (Tangian, 2008). (Quintana, 2012, p. 137-142).

Lo cierto es que con motivo de la crisis cíclica de los años 2002-2003 comenzaron a agudizarse en la Unión Europea una serie de circunstancias que ponían de manifiesto el peligro inminente que corría la propia viabilidad del sistema, entre los cuales, siguiendo a Durán (2004), podemos resaltar los siguientes: tasas de empleo insuficientes para asegurar el mantenimiento del sistema de protección social, incapacidad del sistema para generar nuevos empleos, pérdida de puestos de trabajo, inversión de la pirámide demográfica, retiro prematuro de muchos trabajadores (a los 60 años de media), deslocalización fuera de la Unión Europea del trabajo no cualificado y abaratamiento del mismo en el marco de la Unión, incremento del desempleo estructural en los trabajadores no cualificados....

La situación indicada abrió paso a un debate general a nivel europeo que se prolongó durante varios años, fruto del cual, paulatinamente, las políticas legislativas en materia laboral en la Unión Europea comenzaron a evolucionar en la práctica, de modo inequívoco, hacia la flexibilización de la relación de trabajo.

En efecto, entre otras medidas, ya se propugnaba abiertamente en aquella época, como solución a los problemas aludidos, la puesta en práctica de soluciones estructurales que pasaban por realizar reformas estructurales, entre las cuales, la flexibilización de la relación laboral se defendía como necesaria, abogándose por una legislación laboral en España que rompiera con los diferentes antecedentes legislativos, que en su evolución, no eran sino “lavados de cara” de la normativa inmediatamente anterior (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Contrato de Trabajo del año 44, Ley de Contrato de Trabajo del año 31) y que finalmente nos llevaban a la regulación decimonónica de la relación laboral, incapaz de hacer frente con éxito a los retos actuales. “No tiene ningún sentido el mantener una legislación como la del Estatuto de los Trabajadores. Hay que tener un marco mucho más dinámico, mucho más flexible” (Durán, 2004, p. 26).

El debate indicado encontró su eco a nivel institucional en el «Libro Verde. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI», de 22 de noviembre de 2006, (Comisión de las Comunidades Europeas, 2006) y en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, titulada «Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad», de 27 de junio de 2007 (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007).

En el primero de estos documentos se defiende la obsolescencia del modelo tradicional de relación laboral, y se propugna la búsqueda de otros modelos contractuales. Con objeto de reducir las diferencias entre los integrados (personas con un contrato indefinido) y los excluidos en el mundo laboral (personas con contratos temporales y precarios básicamente), la Comisión Europea propone en el Libro Verde incrementar la flexibilidad en los contratos clásicos y la reducción de la protección contra el despido al considerarla como un elemento que reduce el dinamismo en el mercado laboral. En definitiva la Comisión considera que la reducción de la acción protectora del Derecho del Trabajo es un elemento fundamental para propiciar la adaptabilidad de trabajadores y empresas. En la comunicación de 2007, profundizando en la línea iniciada con el Libro verde, la Comisión defiende que “los contratos flexibles son uno de los cuatro componentes clave de la flexiguridad, junto con estrategias de formación continua, políticas activas de mercado laboral y sistemas modernos de seguridad social” (de la Fuente, 2008, p. 9).

El resultado final, en lo que a la regulación laboral se refiere -el concepto flexiseguridad como se indicará más adelante, es más amplio, extendiéndose a más ámbitos que la regulación de la relación laboral en sentido estricto-, fue el cambio de la tendencia político-legislativa garantista y de protección del trabajador que había preponderado en materia laboral desde el nacimiento del Derecho del Trabajo, hacia una tendencia liberalizadora, al servicio de la competitividad de la empresa.

Expresado en otros términos, bajo el ámbito de la flexiseguridad el Derecho del Trabajo sacrifica una parte del componente garantista y social que le caracterizaba desde sus orígenes en favor de la flexibilidad regulatoria y liberalización de la relación laboral, lo cual supone un cambio de orientación” donde lo que está en juego, y subyace, es la sustitución progresiva de un modelo de Derecho del Trabajo garantista (basado en el «garantismo flexible») por un Derecho del Trabajo «liberalizador» (basado en un garantismo «debilitado» o débil)”. (Monereo, 2009, p. 55).

En esta misma línea de opinión Monereo y Fernández (2008): “el proceso diseñado por los documentos comunitarios implica una transformación larvada del derecho clásico del trabajo. La constitución “social” del trabajo se transforma en una constitución “flexible” del trabajo” ( p. 236).

En definitiva, de alguna manera, los cambios económicos operados en los últimos años, han puesto de manifiesto la vulnerabilidad de las empresas, propiciando modificaciones en la legislación laboral tendentes a incrementar las facultades directivas empresariales y con ellas, su capacidad de adaptación y supervivencia, mediante la flexibilización de la relación jurídico laboral.

### **1.1.3 La flexiseguridad: el equilibrio entre la seguridad y la flexibilidad**

Se atribuye el origen del término flexiseguridad al profesor de sociología holandés Hans Adriaansens en 1995 y al Ministro de Asuntos Sociales de ese país Ad Melkert que, en el mismo año, presentó el informe Flexibilidad y Seguridad, que posteriormente se puso en práctica en ese país con la promulgación de la ley de Flexibilidad y Seguridad de 1999.

Francisco Lorenzo en la definición que hace de la flexiseguridad pone de manifiesto la importación que se hace en nuestra lengua del término desde la acepción inglesa “flexisecurity”,

para pasar acto seguido a señalar cómo el término es frecuentemente utilizado en el momento actual, para aglutinar un conjunto de estrategias cuyo objeto es fomentar la competitividad del empleo y la satisfacción laboral, integrando de forma equilibrada seguridad y flexibilidad para trabajadores y empresas, desde un planteamiento global en las políticas del mercado laboral, que combina el nivel de flexibilidad que exige un entorno cambiante, con la seguridad necesaria para los trabajadores de mantener su puesto de trabajo, de poder encontrar otro puesto de trabajo rápidamente o de disponer de ingresos suficientes en las transiciones entre dos empleos (Lorenzo, 2008, p. 19).

En definitiva, el concepto de flexiseguridad, hace referencia a una combinación equilibrada de flexibilidad y seguridad en el marco regulatorio de la relación laboral y en las políticas sociales y de empleo, capaz de ofrecer al trabajador estabilidad y protección adecuada y al empresario la capacidad inmediata de reacción y (re)organización de la actividad productiva, necesaria para acometer con eficacia y rapidez los nuevos retos que día a día impone el mercado para la supervivencia de la empresa.

Ya en la cumbre de Lisboa de 2000, donde se gestó la Estrategia Europea para el Empleo (2000-2010),

el término que más claramente estaba sirviendo para definir el espíritu de la política de empleo, y que ya se reflejó en la Estrategia de Lisboa fue el de flexiseguridad (o “nexo flexibilidad-seguridad”), un concepto particularmente atractivo que servía para referir amablemente un objetivo de mutua aclimatación de intereses que ya podía advertirse en documentos antiguos, como el surgido de la cumbre de Essen (Ballester, 2012, p. 9).

Como hemos apuntado, el concepto de la flexiseguridad no se limita a la regulación de la relación laboral, sino que, al servicio de su objetivo de empleo global y de calidad, propugna medidas de actuación que trascienden de lo que sería el ámbito estricto de la relación jurídico-laboral.

En efecto, como ya se ha apuntado anteriormente en este trabajo, en la Comunicación de la Comisión de 27 de junio de 2007, ya se ponía de manifiesto que los contratos flexibles son uno de los cuatro componentes clave de la flexiseguridad, pero no el único, precisando ser complementado por estrategias de formación continua, políticas activas de mercado laboral y sistemas modernos de seguridad social.

Ahondando más en el desarrollo de las líneas genéricas de actuación enunciadas, podemos señalar que en los documentos europeos de referencia se determinan como principales medios para conseguir la flexiseguridad laboral, la utilización en los contratos de disposiciones contractuales flexibles pero que aporten seguridad, la flexibilidad interna en la empresa, la instauración de programas de formación permanente para los trabajadores, la puesta en práctica de políticas de empleo eficaces y un sistema de protección social del desempleo con una distribución compensada de los costes públicos y privados. Los objetivos serían reducir las diferencias entre los trabajadores que tienen un empleo fijo y el resto, conseguir que sea fácil y rápido el cambio de empleo para los asalariados, facilitar la adaptabilidad profesional, y redistribuir los costes públicos y privados necesarios para ello (Lahera, 2011).

Insistiendo en la multiplicidad de líneas de actuación indicadas que implica el desarrollo de la flexiseguridad y esta vez en palabras de Quintana Hernández

el llamado triángulo de oro del modelo danés resulta útil para fijar la esencia de la flexiseguridad, a saber: flexibilidad laboral (facilidad para despedir y contratar...); políticas activas de empleo (formación a lo largo de toda la vida y medidas fuertes de activación [...] que animan a los desempleados a que busquen trabajo y un sistema generoso de ayuda (que proporciona protección social) (Quintana, 2012, p. 144).

La pregunta que ineludiblemente surge al hilo del concepto expuesto de flexiseguridad es: ¿por qué si era tan sencillo encontrar un punto de equilibrio entre los intereses antagonistas de

empresarios y trabajadores no se ha hecho desde hace muchos años?. La respuesta hay que buscarla a nuestro juicio en los nuevos conceptos desde los que la flexiseguridad se plantea ese equilibrio.

En efecto, el equilibrio en la relación laboral tradicionalmente se ha venido planteando en el ámbito intrínseco de la misma relación laboral, de modo que cada nueva prerrogativa del trabajador, suponía una merma de los derechos que en el ámbito de la relación laboral tenía reconocidos el empresario, y a la inversa, cada nueva prerrogativa del empresario se consideraba una minoración de los derechos que en el ámbito de la relación laboral tenía reconocidos el trabajador. Desde esta perspectiva resulta evidente la confrontación radical de intereses entre ambos sujetos de la relación laboral y las dificultades para conseguir un punto de equilibrio capaz de dar satisfacción a ambas partes.

Como es evidente, la flexiseguridad no ha variado en un ápice el choque de intereses que se produce en el seno de la relación laboral, pero ha introducido una serie de elementos externos a la misma, tendentes a legitimar y a compensar la pérdida de derechos producida para el trabajador como consecuencia de la flexibilización de la relación laboral: “la flexiguridad se vende ofreciendo una mayor flexibilidad para las empresas en términos de contratos laborales, al tiempo que se ofrece seguridad a través del «empleo», aunque no «seguridad en el puesto de trabajo» para los empleados” y ofreciendo también garantía, a través de un sistema de protección estatal de compensación de ingresos, a aquellos sujetos que se encuentran en tránsito entre un puesto de trabajo que han dejado y otro nuevo que están buscando (Asamblea General de la EAPN Toledo 4-6 Octubre 2006, 2008).

En otras palabras, el equilibrio entre flexibilidad y seguridad que desde la perspectiva conceptual propugna la flexiseguridad, no se consigue en la práctica dentro de la propia relación laboral, ya que la compensación a la mayor flexibilidad operada en el seno de la regulación de la relación jurídica laboral, se extrapola en términos de seguridad fuera de la misma, esto es, genéricamente, a los recursos disponibles en el mercado de trabajo y al sistema de protección social que brinda cobertura suficiente. Se trata en definitiva de nuevas formas de protección y seguridad, que ya no se referirían a la protección de un puesto de trabajo concreto y específico para siempre. “Estamos ante una compensación entre elementos no homogéneos ni fungibles: niveles de garantía ius laborales con elementos de seguridad atinentes en el mercado de trabajo (...) se trataría de proteger a los trabajadores en el mercado de trabajo” (Monereo & Fernández, (2008, p. 196).

Así pues, si en el modelo teórico de la flexiseguridad, se consigue conciliar la flexibilidad laboral con la seguridad del trabajador en empleo, es sobre la base de modificar el concepto tradicional de seguridad, que para el asalariado deja de estar enmarcado en la estabilidad en un puesto de trabajo, “lo que jurídicamente se garantiza por medio de un contrato de trabajo de duración indefinida y disposiciones legales que limitan las posibilidades empresariales de extinción del mismo...” (Quintana, 2012, p. 142), para pasar a sustentarse en un mercado de trabajo que ofrece permanentemente oportunidades de empleo, y en un sistema de protección social suficiente.

La concreción normativa de este concepto general de flexiseguridad entraña en la práctica múltiples dificultades y si bien la finalidad última es capaz de provocar un consenso bastante generalizado, las medidas concretas para conseguir dicho objetivo son necesariamente polémicas y controvertidas, máxime cuando implican para los trabajadores la privación inmediata de unos derechos concretos adquiridos a lo largo del tiempo, obteniendo como contrapartida una expectativa abstracta de seguridad que llegado el caso les será dispensada por el sistema (si puede).

Lo cierto es que las directrices europeas, en materia de flexiseguridad establecen los objetivos comunes, y marcan de modo genérico las grandes líneas políticas de intervención, pero la concreción de las mismas, queda en cada uno de los países miembros en manos de sus respectivos legisladores nacionales. Señalar en este sentido que la realidad socioeconómica y la

cultura y tradición laboral española son diferentes de las de otros socios de nuestro entorno, por lo que idénticas medidas a las adoptadas en otros países, pueden provocar en nuestro país efectos diferentes.

Señalar finalmente, que la flexiseguridad sigue siendo en el momento actual el eje fundamental del buscado modelo laboral europeo, figurando como uno de los objetivos prioritarios para la Estrategia 2020.

#### **1.1.4 Flexiseguridad y flexibilidad interna en la ley 3/2012**

Como ya se ha apuntado a lo largo de este trabajo, la consecución de contratos de trabajo fiables y flexibles constituye uno de los ejes fundamentales de actuación para llegar a alcanzar el objetivo común europeo de la flexiseguridad.

La flexibilización de la relación laboral es susceptible de ser abordada desde diversos frentes que abarcan aspectos tan heterogéneos como pueden ser el despido, modalidades de contratación, normas procesales, medidas de flexibilidad interna, etc.

Según pone de manifiesto Valdés (2011) el término “flexibilidad interna” ha sido incorporado al mundo jurídico desde el mundo económico, y más concretamente desde el ámbito de la economía aplicada (p. 2). El origen de la incorporación en nuestro país del término al ámbito de las relaciones laborales, hay que buscarla en los Acuerdos de Negociación Colectiva y en concreto al ANC 2.007. El uso de dicho término se ha generalizado también en el ámbito europeo, siendo usual en los documentos relativos al empleo, en los que en algunos casos se ha sustituido por la acepción “flexiseguridad interna”, en un intento de desvincularla de la flexibilidad pura, con el objeto de poner de manifiesto la necesidad simultánea de introducir sistemas capaces de compaginar al mismo tiempo la adaptabilidad de las empresas y la conservación del empleo (p. 3).

La delimitación del ámbito de la flexibilidad interna puede realizarse partiendo de su diferenciación con la flexibilidad externa, entendiéndose por esta última, aquella que supone formalización o extinción de la relación jurídico laboral. Así pues, al contrario que la flexibilidad externa (que supone o bien el nacimiento, o bien la extinción de relaciones jurídicas laborales), la flexibilidad interna operaría “durante la fase de ejecución de la relación laboral, comportando una vicisitud o un cambio sobre las condiciones de trabajo originariamente pactadas o posteriormente novadas” (Valdés, 2011, p. 4).

En definitiva, la flexibilidad interna serían las medidas organizativas y de gestión de la fuerza laboral, de que el empresario dispone para adaptar los procesos productivos de su empresa sin crear ni destruir puestos de trabajo.

Dentro de la línea indicada, hemos de poner de manifiesto que la Ley 3/2012 no marca una nueva tendencia legislativa, sino que es un paso más en la evolución normativa hacia la flexiseguridad, ya iniciada en el ordenamiento laboral español en las reformas precedentes, y puesta de manifiesto de forma expresa por el legislador en la Exposición de Motivos de la propia norma: “la reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo... el objetivo es la flexiseguridad...”

No cabe la menor duda de que la flexibilidad interna es uno de los aspectos de la relación laboral que puede contribuir, con su adecuada regulación, a facilitar la adaptabilidad de las empresas, contribuyendo así a su supervivencia y al mantenimiento del empleo en el sistema. Como contrapartida, el incremento de las prerrogativas empresariales que implica el aumento de la flexibilidad interna, puede suponer para los trabajadores una mayor exposición y vulnerabilidad a las decisiones impuestas unilateralmente por los empleadores.

En este marco general, el capítulo III de la Ley 3/2012 sería el pilar legislativo sobre el que descansa actualmente en nuestro país la implantación del modelo europeo de flexiseguridad en su vertiente de actuación sobre la flexibilidad interna.



## 1.2 Balance doctrinal

### 1.2.1 De la flexiseguridad

Son muchas y variadas las opiniones vertidas sobre el concepto flexiseguridad, entendida como filosofía o tendencia política legislativa en su perspectiva global.

Ya en el año 2.004 Durán López pone de manifiesto, en el marco del debate europeo sobre flexibilidad laboral, la imperiosa necesidad, frente a la situación económica y laboral existente, de implementar medidas flexibilizadoras de la relación laboral, en Europa en general y en España en particular (Durán, 2004, p. 26).

La publicación en el año 2.006 del «Libro Verde. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI», (Comisión de las Comunidades Europeas, 2006), de 22 de noviembre de 2006 abre un debate generalizado sobre la flexiseguridad, que se ve avivado por la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, titulada «Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad», (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007), y que continúa plenamente vigente en la actualidad.

El concepto ha sido examinado por los agentes sociales y por la doctrina desde múltiples perspectivas.

Especial interés merece a nuestro juicio, a pesar de no ser una opinión doctrinal en sentido estricto, la formulada por asamblea general de la EAPN, en su declaración final de 7 de octubre de 2.006, mediante la cual, en el marco del debate general abierto sobre la flexiseguridad, trasladó a la UE sus conclusiones respecto a la flexiseguridad desde la perspectiva de lucha contra la pobreza y la exclusión social, poniendo de manifiesto el posible peligro de que dicha tendencia esté esencialmente dirigida a satisfacer la demanda de los empleadores de flexibilización del derecho laboral, facilitando contrataciones y despidos, rentabilizando el trabajo, y añadiendo políticas de movilización de los desempleados y personas vulnerables hacia trabajos con salarios bajos y precarios, mientras se recortan las prestaciones y el acceso de las personas a los servicios. Utilizan la expresión “flexi-explotación” para denominarla y ponen de manifiesto el peligro de que su puesta en práctica conduzca a mayores niveles de pobreza y exclusión social, invitando a medir lo que supone la flexiseguridad para las personas que sufren pobreza. La EAPN defiende en dicha declaración una estrategia global de flexiseguridad que sirva para implementar, junto a las medidas de flexibilización laboral propiamente dichas, otras medidas complementarias, a desplegar en diversos ámbitos, y destinadas a garantizar la seguridad de los trabajadores y ciudadanos en general y en especial de aquellos en situación de pobreza o exclusión. En esta línea, exponen que la flexibilización de los contratos de trabajo supone una merma de los derechos de los trabajadores mientras las empresas generan mayores beneficios, implica una bajada de los salarios, favorece una paulatina segmentación del mercado de trabajo, desincentiva a los empleadores para ofrecer a los trabajadores con contratos temporales formación que no esté orientada totalmente al puesto de trabajo, no abren sino endurecen el acceso al mercado del trabajo de las personas que ya están fuera de él, debilita los sistemas de protección social, penaliza a las personas pobres mediante políticas de activación y que hacen rentable trabajar y finalmente, reduce también las posibilidades de acceso a los derechos sociales para los trabajadores temporales.

Las claves a su juicio para una estrategia positiva en materia de flexiseguridad serían

1. Integrar la flexiguridad en una estrategia global integrada para el trabajo digno, ingresos dignos y un alto nivel de protección social.
2. Garantizar la seguridad de ingresos adecuados para una vida digna.
3. Garantizar el acceso a servicios.
4. Inclusión activa y capacitación de los recursos humanos.
5. Defender la protección del empleo y

promocionar la flexibilidad ascendente.6.Promocionar el aprendizaje integrado para toda la vida.7. Hacer frente a la «trampa del trabajo pobre» en lugar de intentar que el «trabajo sea rentable».8. Invertir en una flexibilidad que se ajuste a las necesidades del trabajador.9. Valoraciones de impacto, seguimiento y evaluación.10. Participación y sociedad colectiva.... (Asamblea General de la EAPN Toledo 4-6 Octubre 2006, 2008, pp. 81-97).

Desde la perspectiva riesgo-oportunidad, Lorenzo ( 2008, pp. 17-34) pone de manifiesto también que una reforma del Derecho del trabajo basada en la flexibilidad entraña el riesgo de incidir negativamente en la situación de las personas en situación de exclusión, con empleos temporales o precarios. A su juicio la adaptación de las diferentes legislaciones nacionales, con las particularidades de cada una de ellas a la flexibilidad del trabajo, requiere ser compatible con la seguridad de la relación laboral, incidiendo en la necesidad de conseguir un empleo de calidad. A su juicio, el objetivo de la flexiseguridad, requiere cambios estructurales tendentes a instaurar un modelo capaz de garantizar un elevado nivel de protección social, que contenga políticas activas del mercado laboral, que garantice, a aquellos que no pueden encontrar de forma inmediata empleo, un salario mínimo adecuado capaz de cubrir sus necesidades básicas, que posibilite contratos de trabajo adaptados a las capacidades y realidad de las personas y que apoye el aprendizaje durante toda la vida como medio de potenciación de las aptitudes profesionales y personales

El paradigma del país modelo de implantación y funcionamiento de la flexiseguridad es Dinamarca, desde donde la UE pretende exportarlo a sus países miembros. La extrapolación del sistema de flexiseguridad a otros países ha sido revisada por varios autores. A este respecto, Zubero ( 2008, pp. 47-48) considera que es un objetivo deseable, pero difícilmente alcanzable ya que Dinamarca tiene unas condiciones socio económicas particulares (territorio pequeño, poca población, PIB per capita elevado, bajo paro, alto porcentaje de funcionarios, predominio de empresas pequeñas...), que son las que han posibilitado la implantación de su modelo flexiseguro, y la supervivencia del mismo a la progresiva globalización y deslocalización empresarial (p. 55).

Más optimista sobre la exportabilidad del modelo se muestra Urteaga (2008), que tras remarcar la compatibilidad demostrada en los países nórdicos entre una adecuada protección social y un desarrollo económico puntero, pone de manifiesto que algunos aspectos de los existentes en estos países, a pesar de las diferencias culturales, de tamaño, sociales y económicas “pueden ser útiles para reformar el Estado de Bienestar en los países de Europa continental, entre otras cosas privilegiando una política activa de empleo, conciliando la seguridad y la flexibilidad o renovando el sistema de protección social” (p. 79).

Ojeda, (2010 pp. 14-45) pone de manifiesto que el entusiasmo con el que la Comisión Europea proclama el consenso sobre la flexiseguridad no parece ajustarse a la realidad, ya que desde los sindicatos se ha solicitado un enfoque de la misma más respetuoso con los trabajadores y por una parte significativa de la doctrina laboralista ha sido acogida con escepticismo y desconfianza. Interpreta también este autor el fondo económico que subyace al concepto de flexiseguridad, que a su juicio no es otro que la reducción de costes para los empresarios facilitando la movilidad interna y externa y con los poderes públicos detrás garantizándoles que ellos no tendrán que costearlo, ya que es el Estado quien tiene que asumir el pago de la protección social. A su juicio es muy probable que la flexibilidad genere efectos negativos en el mercado laboral” pues no acabaría con los contratos temporales, sino que acabaría en puridad con los fijos y amenazaría la carrera de los trabajadores maduros, además de imponer una carga intolerable para la seguridad social”.Respecto a la exportabilidad de la flexiseguridad desde los países donde en mayor o menor medida se encuentra implantada, este autor considera que “los milagros económicos de pequeños países como Luxemburgo, Dinamarca u Holanda no pueden extrapolarse fácilmente a otros de mayor tamaño”.

Monereo y fernández , (2008, p. 236-243) ponen de manifiesto que la flexiseguridad implica la transformación del derecho clásico del trabajo, que abandona en virtud de la misma su “constitución social” por una “constitución flexible“. A su juicio los derechos sociales fundamentales, recogidos en el constitucionalismo social, quedan fuera de este proyecto modernizador del derecho laboral, de corte neoliberal y mercantilizador. Critican también, que los textos comunitarios no concreten la seguridad, perfilándola únicamente mediante referencias genéricas a la formación, a la protección social...; otro aspecto en el que inciden es que no se da a su juicio la relevancia que merecen a los interlocutores sociales, a la negociación colectiva y al conflicto social en los textos europeos relativos a la flexiseguridad y especialmente en el Libro Verde, que aborda la modernización del derecho laboral en clave flexibilizadora e individualista. En esta vertiente crítica, también apuntan la posibilidad de que la flexibilización sirva en definitiva para acabar asimilando los riesgos de los trabajadores con un contrato regular a aquellos que sólo tienen un contrato atípico (cuando el objetivo debería ser el contrario, esto es, disminuir los riesgos de los trabajadores con contrato atípico asimilándoles a los de los trabajadores con contrato típico). A su juicio, la flexibilidad debería ser negociada compatibilizando los intereses y derechos de la persona con los de la empresa, potenciando la mejora en la calidad del trabajo, asegurando un sistema de formación permanente, favoreciendo la desaparición de desigualdades y permitiendo conciliar la vida personal y familiar , sobre la base del “redescubrimiento de la persona y de los derechos que le son inherentes (dignidad, intimidad, honor, ideología, religión)”. Por lo demás, la flexibilidad no puede suponer negar la legislación protectora del trabajador, sino que ésta tiene que adaptarse; hay que dar cobertura a los diferentes riesgos de los trabajadores , potenciar el papel social de la empresa y rediseñar la cobertura protectora de la seguridad social. Defienden estos autores también la idea de bidireccionalidad que a su juicio debería tener la flexiseguridad en el contrato de trabajo, potenciando no solo la flexibilidad a favor de las empresas, sino también a favor de las necesidades de los trabajadores.

### **1.2.2 De la flexibilidad interna en la Ley 3/2012 en el marco de la flexiseguridad**

La ruptura con la tradición legislativa laboral, que culmina con la Ley 3/2012 ha provocado opiniones diversas en el seno de la doctrina. El cambio de rumbo operado, tendente a propiciar en defensa de la adaptabilidad de las empresas la flexibilización y liberalización de la regulación de la relación laboral, choca frontalmente con la concepción del Derecho del Trabajo como garante y protector del trabajador, lo cual justifica más aún si cabe la diversidad de valoraciones.

Lahera (2011), antes de la promulgación de la ley 3/2012, ya indicaba la necesidad de ahondar en la flexiseguridad en los siguientes términos:

la crisis ha mostrado definitivamente la necesidad de implantar en España un modelo de flexiseguridad laboral europea que reduzca la dualidad laboral, potencie la flexibilidad interna, apueste por la formación y la adaptabilidad de los trabajadores, facilite transiciones rápidas entre empleos y, sobre la base de una sólida protección social, redistribuya los costes públicos y privados con estos objetivos. En este marco de análisis, puede afirmarse que las reformas del mercado de trabajo impulsadas por el Gobierno (Ley 35/2010 y, tras el acuerdo social, Decretos-leyes 1/2011 y 3/2011) pretenden introducir en España una mayor flexiseguridad laboral europea.

Montoya ( 2012), refiriéndose al RDL 3/2012 pone de manifiesto que su objetivo fundamental es volver a crea empleo, objetivo coincidente con el mandato constitucional a los poderes públicos para que realicen una política orientada al pleno empleo. Dicha finalidad, a juicio de Montoya, se atiende en el RDL mediante medidas en sintonía con el ideario social de la Unión Europea, conjugando las propuestas de flexibilización de las relaciones laborales con el respeto a los derechos de los trabajadores; refiriéndose al RDL Montoya señala que ”la reforma legal

era necesaria, ha discurrido en su conjunto por cauces adecuados, y seguramente se perfeccionará en su tramitación como proyecto de ley”.

En una línea similar Martín y Matorras (2012, pp. 3-6), se cuestionaban, con motivo de la reforma laboral española, si el fomento del empleo en la situación económica vigente en dicho momento pasaba por mantener y respetar los derechos laborales o bien requería reformas laborales. Frente a la OIT que a su juicio defendía el inmovilismo sobre la base histórica de que las reformas laborales antes ya realizadas no habían contribuido a crear empleo, y aún reconociendo que las reformas españolas de 2010 y 2011 no fueron capaces de generar empleo, defienden dichos autores la reforma laboral de 2012 como un elemento coadyuvante más, para reactivar la generación de empleo en nuestro país (junto a la reactivación de la financiación, contención de la inflación, impulso de la formación e innovación, movilidad externa, reformas fiscales ...). A su juicio la reforma laboral de 2012 asegura un nivel de protección adecuado a los trabajadores:

el entramado de filtros y contrapesos que acompañan a las modificaciones legales flexibilizadoras complementadas por el RD-Ley 3/2012, en combinación con los mecanismos procesales de protección establecidos en la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, es suficientemente sólido y completo como para asegurar la merecida protección a los trabajadores.

Los autores precedentemente citados, coinciden en poner de manifiesto la necesidad de las recientes reformas flexibilizadoras acometidas en la legislación laboral española, que consideran se encuentran en sintonía con la idea de flexiseguridad que desde la Unión Europea marca la tendencia político legislativa en materia laboral para los países miembros.

Más crítica con la última reforma laboral aparece Ballester (2012) que, con motivo de la promulgación del RDL 3/2012, reflexionó en profundidad sobre las nuevas normas en materia de flexibilidad interna; entre las ideas postuladas por dicha autora nos parece especialmente interesante resaltar la defensa que hace del encarecimiento económico a nivel legislativo de la extinción del contrato de trabajo y de la contratación temporal, para fomentar su no utilización por los empresarios, posibilitando así que los ajustes empresariales se lleven a término utilizando los mecanismos de flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo (p. 17). Entre las críticas efectuadas por dicha autora al RDL 3/2012, y que entendemos son aplicables a la Ley 3/2012, resaltaríamos las siguientes: la norma no discrimina entre las situaciones de crisis empresarial y situaciones ordinarias de la empresa en las que puede ser útil o conveniente realizar ajustes ; tampoco establece una escala o proporcionalidad de medidas con lo que el margen de discrecionalidad empresarial es enorme, quedando amparadas en igualdad de circunstancias reacciones empresariales muy diferentes; no se establecen medidas de reversión en caso de retorno a la situación anterior (recuperación de los derechos perdidos en caso de mejora de la situación de la empresa); no se establecen mecanismos adecuados de garantía aplicables a los instrumentos de flexibilidad interna; se produce una degradación de los derechos fundamentales en el ámbito de la flexibilidad interna, y en particular en la regulación que se hace de la movilidad geográfica, que tal y como se ha contemplado entiende dicha autora que ha de tener mayor repercusión en los colectivos más vulnerables; respecto a los diversos procedimientos para la puesta en práctica de los ajustes empresariales, pone de manifiesto y critica la ruptura con la tendencia legislativa anterior (lógica), de exigir a mayor impacto en las medidas adoptadas mayores requisitos formales para su implantación; se critica también la desaparición del control administrativo en la puesta en práctica de las medidas de ajuste.

Pone también de manifiesto esta autora como en las reformas de 2010, pero especialmente en la de 2012, partiendo el legislador de que es inevitable que se destruya empleo, la flexibilidad interna se plantea a modo de excusa, sin convencimiento, como algo que debe intentarse siquiera para investir de cierta legitimidad a la serie de alteraciones normativas legisladas, particularmente las relativas a la extinción de la relación laboral. Hace también hincapié en su

reflexión, en que incluso obviando la consideración social del trabajo como derecho y desde una perspectiva estrictamente mercantil o económica, la norma difícilmente conseguirá generar empleo de calidad, al no ser capaz de configurar empresas de calidad, alertando asimismo de la posibilidad de que, al no alterar los pilares fundamentales del sistema productivo, el efecto indeseado producido por la modificación normativa, bien pudiera ser la sustitución de empleo estable por empleo precario o sumergido (pp. 5-6).

A pesar de ser anterior a la Ley 3/2012 nos parece perfectamente aplicable a la misma, la crítica que realiza Valdés, (2011, pp. 6-9) a la Ley 35/2010 en el sentido de que si bien la norma en el plano conceptual da primacía a la reestructuración empresarial vía flexibilidad interna, en la práctica no hace nada para evitar que las empresas continúen abordando la revisión de los procesos productivos vía flexibilidad externa (fundamentalmente despido); en palabras del propio autor refiriéndose al cambio normativo operado por la Ley 35/2010 (que no ha modificado en sus líneas maestras de actuación en la materia la Ley 3/2012) el cambio legislativo operado en materia de Flexibilidad interna “no ha hecho otra cosa que poner en manos de los empresarios nuevos medios, acumulativos y en modo alguno alternativos, (...) terminando por acrecer y ensanchar de modo no razonable los poderes discrecionales de los titulares de empresas”.

Quintana (2012), pone de manifiesto, la posible utilización del concepto de flexiseguridad para justificar simplemente la paulatina flexibilización de la regulación la relación jurídica laboral:

desde otra perspectiva, la flexiseguridad puede verse como el rostro amable de la flexibilidad, o bien, sin careta alguna, como flexplotación, contra-neologismo introducido por Pierre Bourdieu con el significado de “un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la explotación” (Bourdieu, 1998) .

El mismo autor pone de manifiesto el componente ideológico que subyace tras la idea de la flexiseguridad, y se cuestiona si simplemente es suficiente con la creación cuantitativa de empleo, o es además necesario que el empleo creado sea un empleo de calidad, capaz de ofrecer a los trabajadores unas condiciones de vida dignas. A juicio de este autor

con la flexiseguridad, parece buscarse una suerte de nuevo pacto keynesiano devaluado, acorde a las circunstancias actuales, por el cual, las instituciones europeas llaman al dialogo social a trabajadores y empresarios para aceptar la inestabilidad laboral a cambio de medidas que faciliten el logro de un empleo para los parados (Quintana, 2012, p. 156).

Martínez (2012, p. 9) valorando una de los aspectos concretos que modifica la ley 3/2012 (la distribución irregular de la jornada), aprovecha para emitir su opinión sobre las novedades introducidas por la norma, que a su juicio, supone un incremento notorio de la capacidad unilateral empresarial para disponer del contrato de trabajo que es bilateral , “erosionando principios contractuales elementales, como el reconocido por el art. 1256 del Código Civil en virtud del cual los contratos no pueden quedar al arbitrio de uno de los contratantes”. La opción normativa adoptada por nuestro legislador, pone de manifiesto a su juicio un cambio en la concepción de las relaciones laborales y sus principios básicos, de forma tal que el orden público laboral deja de ser garantía de mínimos de protección para el trabajador y cede a favor de las demandas empresariales de flexibilidad, en aras no de la protección del trabajador sino de la productividad empresarial.

Rodríguez Piñero (2012 p-1) pone de manifiesto refiriéndose al RDL 3/2012 que supone un paso más que las reformas anteriores, marcando un cierto desplazamiento en el objeto del Derecho del Trabajo desde la tutela del trabajador hacia la tutela de la productividad. A juicio de este autor, “el RDL supone un cambio significativo de enfoque en la ampliación de los espacios de decisión unilateral del empleador tanto en la flexibilidad interna, que ya no se caracteriza como «negociada»”

## **CAPÍTULO II**

### **LA FLEXISEGURIDAD INTERNA EN LA LEY 3/2012**

## **2.1 Los aspectos de la flexibilidad interna regulados por la Ley 3/2012**

El capítulo III de la Ley 3/2012, bajo el título “Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”, contempla una batería de medidas flexibilizadoras en beneficio de las empresas, que inciden de modo directo en la relación laboral. Si bien dichas medidas de flexibilidad interna, de conformidad con el literal de la norma se plantean “como alternativa a la destrucción de empleo” a nuestro juicio deberían de haber sido también concebidas como un acicate para la creación de empleo, ya que el aumento de las prerrogativas empresariales en cuanto a flexibilidad interna, supone un incremento de sus facultades organizativas, que incide directamente en el rendimiento potencial que se puede obtener de la mano de obra y que por tanto debería de ser utilizado también para estimular la contratación laboral

Como tendremos ocasión de ver a continuación, la Ley 3/2012 en el marco regulatorio de la flexibilidad interna trata básicamente de simplificar y favorecer material y formalmente, una serie de novaciones modificativas en el marco de la relación laboral, impuestas unilateralmente por el empresario, con el objetivo teórico de facilitar la adaptación de la empresa a un entorno económico difícil y cambiante y evitar la destrucción de empleo. Las medidas adoptadas en la ley 3/2012 no suponen ningún cambio de tendencia en relación con las reformas laborales que la preceden, muy al contrario, dicha norma es continuista con las mismas y no hace sino ahondar en la línea marcada por sus predecesoras de incrementar las prerrogativas del empresario en el desenvolvimiento de la relación jurídico-laboral. A lo largo de este capítulo, trataremos de sintetizar las principales novedades sustantivas introducidas por la ley 3/2012 en la regulación de la flexibilidad interna, para lo cual, repasaremos a continuación, de modo individual, los principales elementos de la relación laboral afectados.

### **2.1.1 Clasificación profesional**

Tradicionalmente se ha venido afirmando que el contrato de trabajo tiene por objeto una prestación laboral específica y determinada, esa determinación se plasma en el acto jurídico de la clasificación profesional con el que se cumple con la ineludible necesidad de una especificación inicial del objeto del contrato de trabajo” (Montoya Melgar, 2010, p. 319). En esta concepción tradicional, la clasificación profesional del trabajador, es un elemento determinante de la relación laboral, que debe quedar definido en la misma. En este aspecto, como en tantos otros, el interés del empresario y el del trabajador chocan: mientras al primero le interesa un sistema de clasificación profesional flexible, que le posibilite utilizar a sus empleados con la mayor polivalencia funcional posible, al segundo le interesa lo contrario, esto es, la concreción de su prestación laboral del modo más específico y determinado posible, para protegerse de cambios no deseados.

El concepto tradicional de la clasificación profesional encaja perfectamente con el sistema de categorías profesionales, que suponía en la práctica la adscripción concreta y determinada del trabajador, en exclusividad, a una serie de labores productivas determinadas y específicas y no a otras: las correspondientes a su categoría profesional. Si bien el grupo profesional ya aparecía en el texto del E.T. de 1980 (art.39 y Disp. Trans.2ª), la Ley 3/2012 supone, como la propia norma indica en su preámbulo, el paso final hacia un nuevo sistema de clasificación profesional que “pasa a tener como única referencia el grupo profesional con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz “. La diferencia entre ambos sistemas queda perfectamente sintetizada por Martínez (2012, p. 5) cuando indica que

las categorías profesionales, complementadas con la enunciación de las funciones o tareas, pertenecían en su origen al modelo descriptivo de la actividad laboral donde la profesionalidad se infería de la descripción funcional. Los grupos profesionales, por el

contrario, no se centran en la descripción pormenorizada de la actividad sino en la profesionalidad requerida para desempeñar el trabajo.

Mediante el sistema de clasificación profesional a través de categorías se realizaba una adscripción concreta de labores y funciones a cada una de las categorías profesionales establecidas. En función de la inclusión de un trabajador en una determinada categoría, quedaban totalmente pormenorizadas las tareas que debía desarrollar y que le podían ser exigidas en el marco de la relación laboral. Era un sistema de clasificación profesional basado en la división del trabajo, muy particular y sectorial, y especialmente rígido. Como se ha apuntado anteriormente, el artículo 22 del ET en su redacción dada por la Ley 3/2012, rompe con la categoría profesional como sistema de clasificación profesional, sustituyéndola por el grupo profesional al que define en los siguientes términos: “2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.” Se trata de un cambio que elimina la rigidez que tenían las categorías profesionales y que, unido a las modificaciones en materia de movilidad funcional que establece el art. 10 de la Ley, posibilitan al empresario reorganizar el trabajo entre sus empleados, adaptándolo rápidamente y de un modo flexible a las nuevas necesidades productivas.

### **2.1.2 Tiempo de trabajo**

El libro Verde, ya incluye entre los elementos de reflexión la reordenación del tiempo de trabajo (Comisión de las Comunidades Europeas, 2006, p. 15). El tiempo de trabajo es el espacio cronológico que el trabajador debe destinar al cumplimiento de la prestación laboral. Si bien jornada laboral y tiempo de trabajo vienen siendo utilizados como sinónimos, la jornada laboral, sería “la determinación y ordenación del tiempo de trabajo durante los que se desarrolla la actividad laboral, así como los tiempos dedicados a los descansos” (Aragón, Cruces, Martínez, & Rocha, 2012, p. 19). La jornada laboral es un elemento fundamental de la relación jurídica laboral, entre otras razones porque la obligación asumida por el trabajador en virtud del contrato de trabajo es una obligación de actividad, llegando a convertirse por ello en uno de los elementos básicos de medida de la prestación laboral y de su contraprestación, esto es, del salario. La jornada laboral, además de ser un elemento esencial de la relación jurídica-laboral, condiciona en la práctica en gran medida la calidad de vida y bienestar de los trabajadores, y es fundamental para conseguir la conciliación de la vida laboral y familiar, motivos éstos por el que muchos de sus aspectos se encuentran regulados por normas de carácter imperativo que han ido evolucionando en el tiempo (jornada máxima, tiempos de trabajo y tiempos de descanso, horas extraordinarias...).

La evolución normativa en esta materia ha mostrado, desde sus orígenes hasta nuestros días, una marcada tendencia hacia la protección de los trabajadores, que han visto con el paso del tiempo cómo se iba reduciendo la duración de jornada laboral, cómo se incrementaban los tiempos de descanso, cómo se limitaban paulatinamente las horas extraordinarias.... Dicha evolución ha cambiado de signo en la regulación reciente formulada al amparo de la flexiseguridad, en base a la cual queda claro que ha cambiado la tendencia que existía desde los orígenes del Derecho del trabajo “se dirigía hacia la progresiva reducción del tiempo de trabajo. Esta legitimación del incremento del tiempo de trabajo se encuentra también en la normativa de la Unión Europea” (Ballester, 2012, p. 68).

Desde el punto de vista empresarial, la posibilidad de jugar con la distribución del tiempo de trabajo en función de las circunstancias concurrentes en cada momento, puede contribuir a mejorar sustancialmente el rendimiento de la actividad empresarial.

El artículo 34.2 del ET en su redacción dada por la Ley 3/2012 tiene el siguiente literal:” 2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.



En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella”. De la lectura de la norma se deduce que si existe pacto, la distribución irregular de la jornada se regula por el mismo que, siempre que respete los mínimos impuestos por normas imperativas en lo relativo a la regulación de la jornada laboral, puede establecer una distribución irregular superior o inferior al 10% de la jornada. Como novedad sustancial, a falta de pacto, la Ley 3/2012 duplica el porcentaje de la jornada que el empresario puede distribuir irregularmente de modo unilateral con un simple trámite formal de preaviso (pasa a ser del diez por ciento frente al cinco por ciento permitido en la normativa anterior). Ello supone, en la práctica, un incremento notorio de las prerrogativas empresariales para regular esta materia ya que, moviéndose dentro de los límites del art. 34.2 del ET, las modificaciones unilaterales impuestas por el empresario quedan fuera del ámbito de aplicación del art. 41 del ET, no siendo consideradas pues modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y no necesitando por ello siquiera el alegar causa alguna para imponerlas, siendo ejecutivas de forma inmediata y simplificando el trámite para su puesta en práctica a una simple notificación con un preaviso muy breve. De otro modo dicho, en el marco establecido por la ley 3/2012, simplemente no pactando distribución irregular de la jornada, el empresario se asegura, respetando los mínimos de derecho imperativo, la posibilidad de poder distribuir irregularmente a su conveniencia un 10% de la misma. En definitiva, la Ley 3/2012 en materia de tiempo de trabajo amplía objetivamente y de un modo significativo el margen de decisión discrecional empresarial.

Si tenemos en cuenta lo dicho acerca de la importancia que la distribución del tiempo de trabajo tiene en el desarrollo personal, profesional y familiar de las personas, estaremos en condiciones de valorar hasta que punto, de forma unilateral y sin necesidad de concurrencia de causa, habilita la Ley 3/2012 al empresario para modificar las condiciones de vida a sus asalariados. Como contrapartida, las posibilidades de adaptación de la empresa mejoran también sustancialmente y, con ello, su capacidad de respuesta ante situaciones sobrevenidas y de supervivencia.

Aludir finalmente en este epígrafe, que las modificaciones que introduce la Ley en el art. 34.8 del ET, relativas a la adaptación de la jornada para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se quedan a nuestro entender en meras declaraciones de intenciones o de principios al no especificarse concretamente el sujeto obligado, ni los mecanismos “ni menos aún se fijan los efectos o consecuencias si no se lleva a cabo el mandato de promoción que se convierte de este modo en mera norma programática o fórmula de *soft law*” (Martínez, 2012 p. 11).

### **2.1.3 Movilidad funcional**

La movilidad funcional consiste en la asignación al trabajador, en el marco del contrato de trabajo, de labores o funciones distintas a las que venía realizando con anterioridad. Se trata de una novación modificativa del contrato de trabajo. Cruz Villalón la define como “...todo cambio sobrevenido en la ejecución del contrato de trabajo que comporta la realización por parte del trabajador de tareas o actividades profesionales diversas de las que viene ejecutando en función del puesto asignado” (Cruz, 2012, p. 327). El mismo autor distingue entre movilidad funcional ordinaria, entendiéndola por tal, aquella que propiciada unilateralmente por el empresario en el ejercicio de su facultad de dirección queda dentro del trabajo convenido por las partes (sus límites objetivos son las titulaciones profesionales, el grupo profesional, la dignidad y derechos fundamentales de los trabajadores y la salud laboral), y el denominado *ius variandi*, o movilidad propiciada unilateralmente por el empleador, con carácter temporal, entre funciones no correspondientes al grupo profesional, o al trabajo pactado por el trabajador. El *ius variandi* puede suponer la asignación al trabajador de funciones superiores o inferiores a las de su grupo

profesional y a diferencia de la movilidad ordinaria, en este caso, para su ejercicio, el empresario ha de alegar razones técnicas u organizativas que la justifiquen. Ambas comparten como límite objetivo, el respeto a la dignidad del trabajador y la prevención frente a los riesgos profesionales. El ejercicio del *ius variandi* no puede perjudicar al trabajador, que en caso de que realice una función superior en los plazos y con las condiciones marcadas por la Ley, accedería al grupo profesional superior correspondiente.

La movilidad funcional, puede llegar a ser una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en función de su entidad, en cuyo caso, tal y como dispone el propio art.10 de la Ley 3/2012 se regirá por lo preceptuado en el Art. 41 del ET (art. 12 de la Ley 13/2012)”... 4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones.

Siguiendo lo que podría considerarse tónica general de la norma, la Ley 3/2012 también amplía los márgenes de discrecionalidad del empresario en la materia de movilidad funcional, dotando así de mayor seguridad jurídica a las decisiones que éste adopte dentro de su ámbito y contribuyendo de esta forma a flexibilizar en el marco regulatorio la relación laboral.

Si ponemos en relación las modificaciones introducidas en materia de clasificación profesional que introduce la Ley 3/2012, con la regulación de la movilidad funcional que contempla la citada norma, es evidente la flexibilización operada y el incremento del poder de dirección del empresario. En efecto, dada la mayor amplitud del grupo profesional sobre la categoría profesional y la implantación del primero como sistema de clasificación profesional, la que hemos definido anteriormente como movilidad ordinaria ve en la práctica muy incrementado su campo de aplicación, posibilitando al empresario acometer con mucha menor rigidez reestructuraciones internas “limitándose, ahora, la movilidad funcional, sólo a la realización de tareas que no correspondan al grupo profesional asignado” (Quintana, 2012, p. 141).

#### **2.1.4 Movilidad geográfica**

El lugar donde se debe realizar la prestación laboral es un elemento muy importante de la relación de trabajo, que condiciona la calidad de vida del trabajador, las posibilidades de desarrollo personal mismo y su disponibilidad para compatibilizar la vida laboral y familiar. La movilidad geográfica constituye una modificación de las condiciones de trabajo consistente en el cambio del lugar de trabajo. Siguiendo a Alfredo Montoya Melgar (2010, p.426) indicar que cuando no supone cambio de residencia, salvo pacto en contra no genera inicialmente derecho compensatorio (TS/SOC 19.04.2004), y cuando implica cambio de residencia es una modificación sustancial.

En función de su duración en el tiempo (mayor o menor duración de doce meses en un periodo de tres años) se distingue entre desplazamientos y traslados; estos últimos tienen una regulación más extensa. Señalar como colofón, que movilidad geográfica tiene regulación positiva individual, específica y diferenciada (art.40 E.T.) a la del resto de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

La profesora María de los Reyes Martínez Barroso, sintetiza las modificaciones introducidas por la Ley 3/2012 en esta materia en los siguientes términos:

Las novedades introducidas en el art. 40 ET por el RDL 3/2012 determinaron una nueva redacción de las causas justificativas de los traslados, la supresión del último reducto de intervención administrativa en la materia a través de la desaparición de la facultad administrativa de retrasar hasta seis meses la aplicación del traslado y la ampliación de los colectivos que pueden gozar de prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo en supuestos de traslado colectivo, en caso de tratarse de trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad. Por su parte, la Ley 3/2012 ha venido a añadir

un nuevo apartado 3.ter en el art. 40 ET con el pretendido objeto de hacer efectivo su derecho de protección a la salud de los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación (Martínez, 2012, p. 12).

Destaca a nuestro juicio, por su gran peso de cara a la flexibilización de la movilidad geográfica, el supuesto causal legitimador introducido por la ley 3/2012, que en su literal contempla como tal razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial”. La causa indicada es tan amplia y ambigua que podría dar cobertura a cualquier decisión empresarial, con tal de que sea en términos económicos, razonable, sin que sea posible siquiera un control eficaz a posteriori de la misma. Esta causa, que es compartida para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, aparece desvinculada de cualquier proceso de crisis empresarial, por lo que podría justificar decisiones empresariales de movilidad geográfica o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en empresas que estén funcionando normalmente.

La Ley 3/2012 da también en esta materia una nueva redacción al art.40.2 del ET, delimitando el umbral diferenciador entre los procesos de movilidad geográfica individuales y colectivos. Los límites materiales marcados, según pone de manifiesto Martínez Barroso hacen “...que en pequeñas empresas, dados los umbrales numéricos diseñados por el legislador, el traslado de los trabajadores se convierta en una decisión del empleador adoptada sin el trámite de consultas y negociación establecido por el art. 40.2 ET” (Martínez, 2012 p, 14).

Siguiendo la tónica general flexibilizadora de la norma, la posibilidad que antes tenía la autoridad laboral en los procesos colectivos, para paralizar durante un periodo no superior a 6 meses la efectividad del traslado cuando así lo justificaran las consecuencias económicas o sociales de la medida, desaparece con la Ley 3/2012, quedando como único vestigio de la intervención administrativa, el deber de comunicar a la autoridad laboral, para su conocimiento, la apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión.

La modificación introducida en el art. 40.3 del ET, plasma las medidas adoptadas para minimizar los efectos negativos que el traslado pudiera tener para aquellos trabajadores discapacitados que estén recibiendo tratamiento médico relativo a su discapacidad, al concederles prioridad para ocupar un puesto de su grupo, en aquella localidad donde dicho tratamiento resulte ser más accesible.

El art. 40.5 del ET, en su redacción dada por la ley 3/2012, tras señalar que los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo, establece la posibilidad de que mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado en el periodo de consultas se puedan establecer otros colectivos con prioridad de permanencia. La redacción dada a la norma, respecto al resto de colectivos distintos de los representantes de los trabajadores, no limita a nuestro juicio en modo alguno las facultades de organización del empresario, que no tiene en la práctica ninguna obligación de acordar o convenir prioridades de permanencia para determinados colectivos, y que en consecuencia, puede desplegar su poder organizativo en este ámbito sin más limitación que la impuesta en relación con los representantes legales de los trabajadores.

### **2.1.5 Modificación sustancial de condiciones de trabajo**

En su propia redacción, señala el art. 12 de la Ley como condiciones laborales afectadas por el propio precepto las siguientes: a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley. A tenor del propio literal del artículo, la lista incluida no es limitativa, sino enunciativa y, más que la condición afectada en sí misma,

hay que valorar hasta qué punto la modificación es sustancial, lo que permitiría concebir modificaciones sustanciales de condiciones laborales diferentes y a la inversa, modificaciones menores de condiciones listadas que no revisten carácter de sustancial. (Martínez, 2012 p. 21). Por tanto, hay que valorar la sustancialidad de la modificación a efectos de determinar o no su inclusión en el ámbito de aplicación del artículo. Señalar finalmente, que con respecto a la anterior normativa introduce la Ley 3/2012 como nueva modificación sustancial la cuantía salarial.

La norma, al igual que en el caso de la movilidad geográfica establece un presupuesto objetivo vago, ambiguo y de difícil control decantándose claramente por la flexibilidad y dificultando el ulterior control judicial, tal y como pone de manifiesto una parte de la doctrina concediendo “menor espacio al control judicial externo al ser más fáciles de fundamentar razones económicas o de producción que puedan justificar el ejercicio por el empleador de unos poderes que jurídicamente siguen siendo causales y extraordinarios” (Bravo Ferrer, 2012, p. 5).

En otro orden de cosas, apuntar que la norma delimita el proceso de modificación sustancial de condiciones individual del colectivo únicamente en función del número de trabajadores afectados, condicionando la clasificación el procedimiento a seguir por el empresario para la puesta en práctica de la modificación sustancial. La flexibilización con respecto a la normativa anterior se acentúa si tenemos en cuenta otros cambios operados, como por ejemplo la reducción de plazos de notificación para la modificación individual de condiciones sustanciales (que pasan a ser 15 días cuando antes eran 30), o la rápida ejecutividad en la modificación colectiva, al disponer que si no hay acuerdo con los trabajadores, la decisión empresarial surtirá efecto a los 7 días (frente a los 30 días establecidos anteriormente).

Frente a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo impuestas unilateralmente por el empresario, al igual que en el caso de los traslados, la Ley 3/2012 faculta al trabajador para rescindir el contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio. Señalar en primer término, que esta posibilidad de rescisión indemnizada tiene su origen en el perjuicio que la propia decisión empresarial causa al trabajador y es independiente de que dicha decisión esté o no justificada. Se puede plantear la duda sobre si esta lista de causas, en este contexto de rescisión indemnizada, es una lista abierta o cerrada. A nuestro juicio, siempre que la modificación unilateral adoptada por el empresario sea realmente sustancial, y cause un perjuicio objetivo y demostrable al trabajador, sería razonable, a pesar de no estar incluida explícitamente en la citada enumeración, que pudiese ser considerada como causa de resolución indemnizada del contrato por parte del trabajador, quedando amparada esta interpretación extensiva de la norma en la propia redacción de la misma que incluye la mención “...entre otras...”, en la facultad de resolución inherente a todo contrato bilateral que en el caso de incumplimiento de una de las partes: “La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe. (art. 1124 CC), y en la imposibilidad de que la validez y cumplimiento de los contratos queden al arbitrio de uno solo de los contratantes (art. 1256 del CC).

Simplemente citar que, a nuestro juicio, la posibilidad que brinda la ley al trabajador disconforme de acudir a la jurisdicción social para atacar la decisión empresarial sería en sentido estricto, innecesaria por implícita. Si que nos parece necesario remarcar, porque pone de manifiesto la tendencia que impera en esta Ley, la ejecutividad inmediata de la decisión empresarial con independencia de su impugnación, que presupone en la práctica una presunción de legalidad de la misma.

Comentar finalmente que, si tenemos en cuenta la vaguedad e indeterminación de las causas objetivas que amparan al empresario para modificar unilateralmente las condiciones sustanciales de la relación laboral, y la menor cuantía que le supone la ruptura de un contrato de trabajo en este contexto, no resultaría extraño que algunos empresarios poco escrupulosos se sintiesen tentados a buscar o propiciar la ruptura del contrato de trabajo por parte de alguno de sus trabajadores, vía modificación sustancial unilateral de sus condiciones laborales.

## 2.1.6 Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada

Siguiendo a Jesús Cruz Villalón, “La suspensión supone la interrupción temporal de los efectos básicos de la relación laboral, motivada por la concurrencia de una determinada causa obstativa de su normal desenvolvimiento. En realidad lo que se suspende son las prestaciones principales recíprocas de ambas partes de trabajar y abonar el salario (art. 45.2 ET), en tanto que perviven el resto de los derechos y deberes de la relación laboral. El carácter temporal es consustancial a la situación. Como indica Cruz Villalón (2012, p.362) el concepto de disminución de jornada a efectos de lo dispuesto por la Ley 3/2012 queda perfectamente perfilado en el art.13 de la misma, “a estos efectos se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual”. Si bien, tanto la suspensión como la reducción de jornada, pueden traer causa de distintas circunstancias, la modificación introducida por la Ley 3/2012 en su art. 13 se refiere únicamente a aquellas motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La propia Ley, en el artículo citado, define que ha de entenderse por cada una de ellas: “se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

Con todo, la principal modificación introducida por la Ley 3/2012 en materia de suspensión de contrato de trabajo y reducción de jornada, es quizás la suspensión de la autorización administrativa previa que era necesaria para adoptar este tipo de medidas con carácter previo a la entrada en vigor de la norma, lo que supone en la práctica la desaparición de los ERE para tramitar este tipo de expedientes. La desaparición de la referida autorización administrativa para llevar a cabo despidos colectivos, suspensiones y reducciones temporales de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ha sido calificada por algún autor como histórica: “uno de esos cambios históricos es, sin duda, la supresión de la autorización administrativa de los expedientes de regulación de empleo”. (Montoya, La reforma laboral necesaria, 2012).

La intervención de la autoridad laboral, queda básicamente circunscrita en el ámbito de la tramitación a trasladar la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a recabar informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Su intervención en materia de control queda limitada, previa petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, a impugnar la decisión empresarial... cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo”. Fuera de esto, el control de la decisión empresarial queda bajo la competencia de la jurisdicción, que finalmente tendrá la última palabra en este tipo de decisiones. La supresión de la autorización previa administrativa, introduce a nuestro juicio un elemento de indudable flexibilización en la tramitación de este tipo de expedientes. El procedimiento establecido por la Ley para la suspensión y para la reducción de jornada es el mismo, estableciéndose un periodo de consultas con los trabajadores no superior a 15 días. Según dispone el art.47 del ET en su redacción dada por la ley 3/2012 “tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a

partir de la cual surtirán efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior “, lo cual nos da idea de hasta qué punto se dinamiza la ejecutividad de la decisión empresarial, con independencia de que caso de ser instado el oportuno proceso (individual o colectivo), pueda ser revisada en sede jurisdiccional.

El efecto flexibilizador de las disposiciones contenidas en esta materia, trascienden al menos en el plano teórico de lo que sería en sentido estricto la flexibilidad interna, para pasar a ser un mecanismo de adaptación y reajuste global del mercado laboral, ya que mediante la aplicación de estas medidas, la empresa puede evitar al menos temporalmente los despidos. Ballester (2012) defiende la suspensión/reducción de jornada frente al despido como medida de reestructuración, argumentando para ello su menor impacto (al menos en primera instancia), su menor duración en el tiempo, la mayor garantía que ofrecen dichas medidas al sujeto de mantener unas rentas globales más próximas a las que tenía antes del ajuste y porque posibilita al trabajador afectado mantener la conexión con la empresa (p. 42). No dejan de ser sin embargo a nuestro juicio medidas de coyuntura y con una eficacia limitada, ya que caso de prolongarse en el tiempo la situación que dio lugar a la suspensión/reducción (lo que viene siendo habitual en la actual coyuntura económica), el final de todas estas medidas es desgraciadamente el despido de los trabajadores afectados con la consiguiente pérdida de los puestos de trabajo.

El art. 15 de la ley 3/2012 establece, previo cumplimiento de los requisitos especificados en la norma, una deducción del 50% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengada por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada. La medida únicamente es de aplicación a las suspensiones/reducciones que se produzcan entre el 01-01-2012 y el 31-12-2013, siempre con el compromiso por parte de la empresa de no proceder a su despido durante el año siguiente al de la suspensión o reducción..

Por su parte, el art. 14 , establece bajo determinadas circunstancias y con límites (máximo 180 días), la reposición de la prestación por desempleo para aquellos trabajadores que tras una suspensión/reducción de jornada operada en el 2012, vean extinguidos sus contratos de trabajo entre el 12/02/2012 y 31/12/2013 al amparo de los artículos 51 o 52.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. Se trata en ambos casos de medidas temporales, destinadas a hacer más atractivas para empresarios y menos traumáticas para los trabajadores la suspensión de contratos y la reducción de jornada.

### **2.1.7 Negociación colectiva**

Dentro de las medidas tendentes a propiciar la flexibilidad interna, la Ley 3/2012 ahonda en la priorización de lo particular sobre lo general iniciada en reformas laborales precedentes. El objetivo es minimizar el impacto y la rigidez que los convenios colectivos, pactados a nivel amplio o en un momento económico diferente, pudieran tener sobre las necesidades de reorganización y adaptación productiva específicas, que una empresa determinada pudiera precisar en un momento concreto. El fin último, siguiendo la tónica general de la norma, sería pues contribuir a la supervivencia de las empresas mejorando su capacidad de adaptación.

El artículo 14.1 de la Ley 3/2012 establece, tras reafirmar la obligatoriedad de los convenios en sus correspondientes ámbitos, la posibilidad de inaplicar en la empresa algunas de las condiciones establecidas en el convenio aplicable. El requisito objetivo, sería la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. El propio artículo 14.1 define qué debe entenderse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a estos efectos. Las materias susceptibles de verse afectadas por dicha inaplicación son jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la ley y mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social. Señalar en este punto que la reforma de 2012 elimina la limitación referida a la jornada de trabajo existente con anterioridad y añade una

condición nueva, relativa a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. La ley exige, en primera instancia, un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, estableciendo, caso de que dicho acuerdo no se alcance, una serie de mecanismos para llegar a una solución a través de terceros (intervención de la comisión paritaria del convenio, procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico incluido arbitraje vinculante, intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o los órganos correspondientes de las comunidades autónomas dependiendo de que la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo ubicados en varias o en una sola comunidad autónoma). El acuerdo alcanzado, ha de ser comunicado a la autoridad laboral a los efectos de depósito. Una vez más prevalece a nuestro juicio la flexibilidad sobre la seguridad.

En la misma línea indicada anteriormente establece la Ley 3/2012 otras medidas para potenciar la situación particular de cada empresa como elemento condicionante capaz de limitar los efectos de la negociación colectiva efectuada en ámbitos superiores. En este sentido, destacar las disposiciones contenidas respectivamente en los apartados dos y tres del art. 14 de la Ley 3/2012. El primero de ellos determina como regla general, la inaplicabilidad a un convenio durante su vigencia, de lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 del ET y salvo que se refiera a alguna de las materias no indicadas en el apartado tres del mismo artículo. El apartado tres del citado artículo 14, refuerza la prioridad del convenio de empresa, en una serie de materias fundamentales en la relación laboral, al establecer con carácter imperativo que “la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa. f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2....”

La denominada ultractividad de los convenios desaparece, ya que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, sin que se haya acordado uno nuevo o dictado laudo arbitral perderá, salvo pacto en contrario, vigencia, y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

A modo de resumen y en relación con la incidencia de la Ley 3/2012 en la negociación colectiva, siguiendo a José Manuel Quintana Hernández indicar que

se refuerza la «prioridad aplicativa» del convenio colectivo de empresa, se reduce la ultractividad de los convenios colectivos a un año y se establece el sometimiento in extremis a un órgano tripartito, Comisión Consultiva de Convenios, el desacuerdo sobre la inaplicación de convenios colectivos” (Quintana, 2012, p. 141).

## **CONCLUSIONES**



## Conclusiones

El impacto real sobre el empleo y la economía que hayan podido tener las sucesivas reformas legislativas flexibilizadoras de la relación laboral, que justificándose en la flexiseguridad europea, han tenido lugar en España en los últimos años, me parece muy difícil de evaluar, ya que carecemos de datos objetivos de comparación que nos permitan determinar cuál sería la situación actual económica y de empleo en el caso de no haberse realizado dichas reformas: es imposible saber qué hubiese sucedido de no haber tenido lugar la reforma laboral.

Desde un plano estrictamente mercantil, la deslocalización empresarial y la actual globalización económica, hacen que en términos objetivos la supervivencia de las empresas de nuestro ámbito sea muy difícil, ya que el mercado las obliga a competir en igualdad de condiciones con otras empresas ubicadas en países emergentes, cuyos costes de todo tipo, y especialmente los laborales, son infinitamente menores. Está claro que la situación precisa de soluciones innovadoras, pero a mi juicio quizás se debería buscar la competitividad de nuestras empresas y la generación de empleo acudiendo más a otro tipo de medidas (fiscales o arancelarias por ejemplo) que al recurso siempre recurrente y fácil que supone la flexibilización legislativa de la relación laboral y deterioro de las condiciones de trabajo. En efecto, sin entrar a valorar el impacto social que tiene equiparar a los que están en mejor situación económico-laboral en los países de nuestro entorno, con los que están en peor situación tanto en nuestro ámbito como en los países emergentes (en lugar de hacer lo contrario como en términos de justicia social sería deseable), lo cierto es que ciñéndonos al aspecto económico y material, cuanto más precaria es la situación laboral de la gente, menos consume, con lo que se necesitan menos productos y también menos empresas y trabajadores.

Si bien en el plano ideal, las tesis propugnadas desde la filosofía de la flexiseguridad, quizás sean capaces de sustentar una evolución cualitativa de la relación laboral, que partiendo del desarrollo económico, sea capaz de aportar mejoras, tanto a los individuos, como a la colectividad, lo cierto, es que hasta la fecha dichas mejoras en el plano práctico no parecen percibirse en nuestro país. Quizás ello se deba a la puesta en práctica sólo parcial de los principios propugnados desde la flexiseguridad, ya que si bien las medidas flexibilizadoras de la relación laboral han desplegado en España sus efectos con toda su extensión y crudeza, las medidas complementarias necesarias para aportar seguridad se han quedado en meras declaraciones testimoniales cuyos resultados no se perciben: no olvidemos que la flexibilización de la normativa laboral a favor del empresario que postula la flexiseguridad, exige necesariamente, según propugna, como contrapartida simultánea, implementar seguridad al mercado laboral mediante “estrategias globales de aprendizaje a lo largo de la vida, políticas activas del mercado de trabajo eficaces y sistemas de seguridad social modernos”.

En mi opinión, es indudable que el Derecho laboral debe de evolucionar y ser un medio para favorecer el progreso económico y social y no un obstáculo al mismo; si esa evolución debe venir dada desde los postulados de la flexiseguridad, considero que la flexibilización de la regulación laboral a favor del empresario, debe ineludiblemente ser compensada a favor del trabajador con un desarrollo real, efectivo y simultáneo del resto acciones de política legislativa propugnadas por la flexiseguridad, ya que caso contrario, podríamos caer, como se ha puesto de manifiesto desde diversos sectores, en un neoliberalismo radical susceptible de romper con los progresos sociales conseguidos paso a paso durante décadas, generando una regresión a través de la relación laboral hacia la desigualdad, la pobreza y la explotación.

Señalar en este sentido, que la efectiva implantación de las medidas complementarias a la flexibilización de la relación laboral que precisa la flexiseguridad, exige una inversión económica importante, que posiblemente nuestro país no esté en condiciones de afrontar en este momento de crisis.

Desde esta perspectiva, entiendo que quizás la flexibilización de la regulación de la relación laboral, debería de haber evolucionado a la par que el resto de elementos necesarios para conseguir el equilibrio que propugna la flexiseguridad, esto es, de una manera mucho más moderada.

En la línea indicada considero que quizás nuestro país no esté preparado para las modificaciones introducidas por la Ley 3/2012 en materia de flexibilidad interna, que dejan a mi juicio un margen de discrecionalidad demasiado amplio al empresario. No se trataría tanto a mi entender de impedir la rápida puesta en práctica o ejecutividad de las decisiones empresariales en la materia, como de propiciar su revisión y control. En este sentido, en línea con lo manifestado por parte de la doctrina, considero que la flexibilidad interna en todas sus vertientes debería de haberse regulado, incluyendo causas y elementos precisos justificativos de las decisiones unilaterales del empresario, de manera tal que el juzgador, en última instancia, hubiese podido fiscalizarlas con mayor eficacia.

Desde un punto de vista práctico, señalar que en situaciones como la actual, en que el trabajo es un bien escaso, no son infrecuentes los abusos empresariales; por ello, y teniendo en cuenta que los asalariados por miedo a perder su empleo no los denuncian en muchos casos, a mi juicio hubiese sido necesario establecer medidas de control eficaz, como contrapeso a la flexibilización operada; una de ellas podría haber sido establecer la comunicación empresarial obligatoria a la autoridad laboral de las medidas operadas en materia de flexibilidad interna, habilitándola para impugnarlas de oficio en caso de arbitrariedad manifiesta.

Como reflexión final, y a modo de resumen, incidir en la idea de que idénticas medidas pueden generar efectos totalmente diferentes en función de quien sea su destinatario; en este sentido, señalar que la tendencia que se percibe desde la UE y los mercados, de impulsar medidas legislativas de flexibilización de la relación laboral a toda costa, quizás pueda solucionar el problema del empleo en otros países, pero no parece la solución más adecuada para España, porque nuestro país está lejos aún de poder ofrecer a sus ciudadanos un entorno y un mercado laboral “seguro” como se propugna desde los postulados de la flexiseguridad y es posible que dicha flexibilización, al no ir acompañada de las medidas complementarias efectivas, no sólo no acabe logrando su objetivo de creación de empleo, sino que además provoque los efectos indeseados que ya han sido puestos de manifiesto por la doctrina y los agentes sociales.

## Referencias bibliográficas

- Aragón Medina, J., Cruces Aguilera, J., Martínez Poza, a., & Rocha Sánchez, F. (2012). *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Madrid: CC.OO. Fundación 1º de Mayo.
- Asamblea General de la EAPN Toledo 4-6 Octubre 2006. (2008). ¿Cubrirá la flexiseguridad las necesidades de las personas que sufren la pobreza y la exclusión social? *Lan Harremanak*, 16, 81-97.
- Ballester Pastor, M. A. (2012). La Flexibilidad interna en el marco de las relaciones laborales. *Ponencia al XXII congreso nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. San Sebastián 17 y 18 de Mayo de 2012*.
- Bolívar Botía, A., (2008), El discurso de las competencias en España: educación básica y educación superior. *Red U. Revista de Docencia Universitaria*, número monográfico 2. Recuperado de:  
  
<http://www.red-u.net/redu/index.php/REDU/article/view/70/52>
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2006). *Libro Verde: Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*. BRUSELAS: COM (2006) 708 FINAL.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2007). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada "Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad"*. BRUSELAS: COM (2007) 359 FINAL.
- Cruz Villalón, J. (2012). *Compendio de Derecho del Trabajo (5ª Edición)*. Madrid: Editorial Tecnos.
- De la Fuente Lavín, M. (2008). Presentación. *Lan Harremanak*, 16, 9-11.
- Díaz Barriga, A. (2006). El enfoque de competencias en educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? *Perfiles educativos*, vol.28, núm. 111, pp. 7-36
- Durán López, F. (2004). *Debate europeo sobre la flexiseguridad*. Navarra: Sodena.
- Europa Press. La reforma laboral cumple su primer año de vida entre críticas por los altos niveles de paro. (2013, 10 de febrero)  
  
Recuperado de <http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-economia-laboral-reforma-laboral-cumple-primer-ano-vida-criticas-altos-niveles-paro-20130210120403.html>
- Escudero Muñoz, J.M. (2008), Las competencias profesionales y la formación universitaria: posibilidades y riesgos. *Red U. Revista de Docencia Universitaria*, número monográfico 2. Recuperado de:  
  
<http://www.red-u.net/redu/index.php/REDU/article/view/70/52>
- Expansión. Uno de cada cuatro españoles seguirá en paro en 2016.(2013). Recuperado de <http://www.expansion.com/2013/04/26/economia/1366979532.html>

- Lahera Forteza, J. (2011, 24 de Marzo ). Hacia la "Flexiseguridad" europea. *Cinco Días*. Recuperado de : [http://www.cincodias.com/articulo/opinion/flexiseguridad-laboral-europea/20110324cdscdiopi\\_4/](http://www.cincodias.com/articulo/opinion/flexiseguridad-laboral-europea/20110324cdscdiopi_4/)
- Lorenzo, F. (2008). Flexiseguridad: oportunidades y riesgos. *Lan Harremanak*, 16, 17-34.
- Martín Jiménez, R. M.-C. (2012). Trabajo y Crisis Económica: ¿hay un trabajo mejor? . *Diario La Ley*, N° 7878, 6622/2012, 1-6.
- Martínez Barroso, M. R. (2012). Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo (1). *La Ley. Relaciones Laborales*, 23, 1-38.
- Memoria del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (2009), Universidad de Valladolid, Memoria formalizada reducida de la Universidad de Valladolid para la verificación de las titulaciones oficiales. Recuperado de:  
  
[http://www.uva.es/export/sites/default/portal/adjuntos/documentos/1339585074579\\_uv\\_agnadorelacioneslaboralesyrecursoshumanos.pdf](http://www.uva.es/export/sites/default/portal/adjuntos/documentos/1339585074579_uv_agnadorelacioneslaboralesyrecursoshumanos.pdf)
- Monereo Pérez, J. L. (2009). Para una crítica de las soluciones "iusliberales" a la crisis económica en el Derecho del Trabajo. *Lan Harremanak*, 20-21, 51-136.
- Monereo Pérez, J. L., & Fernández Avilés, J. A. (2008). El debate europeo sobre la flexiseguridad en el trabajo (reflexiones en torno al "Libro Verde" de la Comisión de las Comunidades Europeas. *Lan Harremanak*, 16, 167-243.
- Montoya Melgar, A. (2010). *Derecho del Trabajo (31ª Edición)*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Montoya Melgar, A. (2012). La reforma labroal necesaria. *El mundo.es* . Recuperado de [http://www.iustel.com/diario\\_del\\_derecho/noticia.asp?ref\\_iustel=1056835](http://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1056835)
- Navas, J. A., & González, J. (2013). El Gobierno admite que el paro no bajará durante toda su legislatura. *El mundo.es*. Recuperado de <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/04/26/economia/1366978186.html>
- Ojeda Avilés, A. (2010). La flexibilidad del contrato de trabajo (parte del libro la deconstrucción del Derecho del Trabajo, edición núm. 1, editorial La Ley, Madrid, Julio 2010). *La Ley* 14455, 1-45.
- Pastrana, E., & Mínguez, C. (2013, 26 de abril). Yo, parado. *ABC.es*. Recuperado de: <http://www.abc.es/economia/20130425/abci-parado-201304251329.html>
- Quintana Hernández, J. M. (2012). ¿Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?. *Lan Harremanak*, 26, 131-159.
- Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado (2012), Resolución de 3 de febrero de 2012, del Rector de la Universidad de Valladolid, por la que se acuerda la publicación del Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado. Recuperado de:  
  
[http://www.uva.es/export/sites/default/contenidos/serviciosAdministrativos/academicos/alumnos/\\_documentos/Reglamento-Trabajo-Fin-de-Grado.pdf](http://www.uva.es/export/sites/default/contenidos/serviciosAdministrativos/academicos/alumnos/_documentos/Reglamento-Trabajo-Fin-de-Grado.pdf)
- Rodríguez-piñero y Bravo Ferrer, M. (2012). Flexibilidad interna y externa en el Real Decreto Ley 3/2012. *Diario La Ley Sección doctrina*, 7833, 1-15.

- Urteaga, E. (2008). El modelo escandinavo y su transposición en los países europeos. *Lan Harremanak*,16, 59-80.
- Valdés Dal-Re, F. (2011). La juridificación del concepto de flexibilidad interna. *La Ley. Relaciones Laborales* ,22, 1-9.
- Zubero, I. (2008). ¿A qué huele en Dinamarca? *Lan Harremanak*,16, 35-37.