

ELEMENTOS SOBRE FLEXISEGURIDAD

DOCUMENTO DE TRABAJO



Marzo 2008

**SECRETARÍA DE ACCION SINDICAL
SECRETARÍA EJECUTIVA DE POLÍTICA INTERNACIONAL**



ÍNDICE

ÍNDICE	p. 2
INTRODUCCIÓN	p. 4
CAPÍTULO I. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO DE FLEXISEGURIDAD	p. 4
CAPÍTULO II. CONCEPTO DE FLEXISEGURIDAD	p.11
CAPÍTULO III. OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA DE FLEXISEGURIDAD	p.12
1- Lucha contra la segmentación del mercado del trabajo y el trabajo precario.	
2- Fomentar y promover la calidad de los puestos de trabajo	
3- Contribuir a la lucha contra la discriminación, la pobreza y la exclusión social.	
CAPÍTULO IV. LOS ELEMENTOS DE LA FLEXISEGURIDAD: ANÁLISIS SINDICAL	p.17
1. FLEXIBLES Y FIABLES DISPOSICIONES CONTRACTUALES.	p.18
1.1 La Flexibilidad interna:	
1.1.1 - Cuantitativa o en el tiempo de Trabajo	
1.1.2 - Funcional	
1.1.3 - Financiera o Salarial	
1.2. La Flexibilidad externa	
1.2.1 ¿Qué significa la promoción de la flexibilidad externa?	
1.2.2 Medidas que se proponen para la promoción de la flexibilidad externa.	
1.2.3 Ejemplos	
2. EMPLEO DE CALIDAD	p.26



3. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE PERMANENTE.	P.28
3.1 Razones para la instauración del aprendizaje permanente.	
3.2. Medidas recomendadas	
3.3. Acuerdo de Formación profesional para el empleo. (España)	
4. EFICACES POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO.	P.31
5. UN MODERNO, SUFICIENTE Y SOSTENIBLE SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL	P.33
5.1 Ideas que subyacen	
6. DIÁLOGO SOCIAL	P.35
CAPÍTULO V. DOS PRECISIONES FINALES	P.35
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES	P.37
BIBLIOGRAFÍA.	p.40



INTRODUCCIÓN

En estos días ya a nadie se le escapa que nos encontramos inmersos en un nuevo marco internacional en constante desarrollo, progreso y transformación a todos los niveles o ámbitos imaginables (económico, tecnológico, laboral, político, social, cultural, familiar, etc.), al cual debemos de adaptarnos o, desde otra perspectiva, hacer que estas transformaciones se adapten a nuestras necesidades.

En la búsqueda de esta adaptación en el campo de la política social y de empleo, es donde surge el concepto eminentemente europeísta de la flexiseguridad, que se ha presentado en los últimos años como el concepto clave de la política de empleo europea, y que pretende e incita a los Estados miembros de la Unión a llevar a cabo la modernización de su mercado de trabajo, necesaria –se afirma- para adecuarse a los cambios que resultan de este nuevo modelo económico globalizado y del envejecimiento demográfico.

En las páginas que siguen trataremos de analizar este modelo apadrinado por la Unión Europea como el mecanismo o método apropiado para que empresarios y trabajadores puedan adaptarse de forma más eficaz a los cambios sobrevenidos y a los que quedan por venir.

CAPÍTULO I.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO DE FLEXISEGURIDAD

1º. 1990-1997

Según algunos autores, es a principios de los años 90 -manifiesta Sylvaine Laulom que a partir de 1993- cuando dentro de la política comunitaria de empleo surge este novedoso enlace entre los conceptos de flexibilidad y seguridad.



- a) Un ejemplo de ello es la Directiva 91/81/CE sobre trabajo a tiempo parcial.

- b) Otros ejemplos más importantes los encontramos en el Libro Blanco de la Comisión Europea (Libro de Delors) y Libro verde sobre política social de 1993.

Se puede afirmar que el Libro Blanco de la Comisión Europea de 1993, titulado "Crecimiento, Competitividad, Empleo" es el punto de partida en la lucha contra el desempleo y por la creación de empleo en Europa.

Su texto ya planteaba que resultaba necesaria la búsqueda de una mayor flexibilidad, diferenciando entre una flexibilidad de los mercados laborales y una flexibilidad en la organización interna de la empresa.

En el mismo sentido, el Libro Verde sobre la política social publicado también en el año 1993 admite explícitamente la necesidad de facilitar nuevas formas de flexibilidad que las empresas demandan, las cuales manifiesta, que habrán de llevarse a cabo para asegurar una necesaria protección de los trabajadores.

Aunque, en este momento la búsqueda de una mayor flexibilidad no se condiciona o no se encuentra unida ni relacionada con una mayor seguridad, lo que significa que en estos años se va a dar una mayor importancia a la flexibilidad que a la seguridad.

- c) Esencial será el Consejo Europeo de Essen de diciembre de 1994.

No existe discusión académica respecto del hecho de que el Consejo Europeo de Essen de diciembre de 1994, que aprueba el primer plan de acción para hacer frente a los desafíos de la transformación del mercado de trabajo, influido por el Libro Blanco de Delors, va a inspirar la política de empleo comunitaria.



En dicho plan de acción se apuesta por “una organización más flexible del trabajo, que responda tanto a los deseos de los trabajadores como a las exigencias de la competencia”.

Por lo tanto, es aquí en el Consejo de Essen donde este concepto de flexibilidad se institucionaliza. Pero será sobre todo a partir de 1997 en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo, donde la búsqueda de un equilibrio entre flexibilidad y seguridad pase a ser un elemento central del discurso comunitario sobre el empleo.

2º. 1997-2000

a) Tratado de Ámsterdam de 1997:

En el Tratado de Ámsterdam de 1997 es donde de forma definitiva se da un importante impulso a la estrategia o plan de acción sobre el empleo adoptado anteriormente en Essen.

Es aquí en el Tratado de Ámsterdam donde queda expresado por los Estados miembros su interés común por el empleo (incluso se dedica un título) y donde se insta a los Estados miembros a coordinar sus políticas laborales en torno a cuatro pilares:

- o Conseguir un alto nivel de empleo en la economía en general y en todos los colectivos del mercado laboral.
- o Sustituir la lucha pasiva contra el desempleo por la promoción de la empleabilidad y la creación de empleo sostenidas.
- o Fomentar un nuevo planteamiento de la organización del trabajo, de modo que las empresas de la UE puedan hacer frente al cambio económico **conciliando la seguridad y la adaptabilidad y permitiendo a los trabajadores participar en actividades de formación a lo largo de toda su vida.**



- o Ofrecer un marco de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para que todos puedan participar en él y acceder a un empleo

Otros ejemplos de esta unión entre los conceptos de flexibilidad y seguridad la encontramos en “El Libro Verde sobre cómo conciliar la seguridad de los trabajadores y la flexibilidad necesaria para las empresas” de 1997.

b) A partir de 1997, en el Consejo Europeo de Luxemburgo se acuerda el lanzamiento de la Estrategia Europea de Empleo (en adelante EEE), que tiene como base la previsión sobre el “Empleo” que introduce el Tratado de Ámsterdam, el cual como hemos visto, marca los objetivos que posteriormente se concretarán en Lisboa y que establecen como uno de sus fines esenciales el pleno empleo.

Es así como la búsqueda de un equilibrio entre flexibilidad y seguridad se convierte en uno de los objetivos de la Estrategia Europea para el Empleo.

3º. 2000-2003

El Consejo de Lisboa de marzo 2000 estableció el siguiente objetivo estratégico para los 10 años siguientes:

“Convertir a la Unión Europea en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.”

Hasta el año 2003, en las directrices consecuencia de esta EEE el acento se pone sobre todo en la introducción de formas contractuales flexibles, contratos de duración determinada, contratos a tiempo parcial, recurso al trabajo temporal, a la que se le acompañaba, según los términos de las directrices, de una “seguridad conveniente”.



4º. 2003-2005:

a) El informe Wim KOK del año 2003:

Este informe permitió la asociación entre flexibilidad y seguridad.

Aunque la verdad es que en el texto del referido informe no se utiliza la expresión "flexiseguridad", sí se va a referir de forma expresa a la relación entre flexibilidad y seguridad en el empleo.

Este Informe es importante ya que las Directivas publicadas durante el año 2003 van a ir en la línea del informe Kok, invitando a los Estados miembros "a reexaminar y reformar cuando proceda las condiciones demasiado restrictivas de la legislación en cuanto a empleo que afecten a la dinámica del mercado laboral".

b) En el Consejo de Bruselas de Marzo de 2005, la Estrategia de Lisboa se agilizó y renovó, centrándose decididamente en el crecimiento y el empleo.

En este sentido, en julio de 2005, el Consejo adoptó una recomendación sobre las Orientaciones Generales de Política Económica de los Estados miembros y de la Comunidad para el trienio 2005-2008, y una decisión sobre las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, que forman conjuntamente las "Directrices integradas para el crecimiento y el empleo". En ellas se invitó a los Estados miembros a que en sus programas nacionales de reformas (PNR) tuvieran en cuenta las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo.

Y una de las Directrices emitida será la búsqueda de un equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

Según estas recomendaciones, conviene "favorecer la flexibilidad reconciliándola con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado laboral, teniendo en cuenta debidamente el papel de los interlocutores sociales".



5º. 2006-2007:

Durante 2006, 2007 y con seguridad a lo largo del presente año 2008, el término de flexiseguridad se pone “de moda” en todo el ámbito comunitario.

A continuación reflejaremos algunos de los documentos más importantes aparecidos en dicho periodo:

- El Consejo Europeo de marzo de 2006, además de enunciar cuatro nuevos ámbitos de reforma: el conocimiento y la innovación, el entorno empresarial, el empleo y la energía y el cambio climático, anunció la elaboración por la Comisión de un conjunto de principios comunes sobre la flexiseguridad
- El Documento 9633/06 sobre flexiseguridad, del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social, que se refiere a cuestiones claves sobre la flexiseguridad.
- Asimismo, el Informe de la Comisión sobre la situación anual del empleo 2006 en el que la Comisión estableció los cuatro componentes básicos de las líneas y directrices de la estrategia para el crecimiento y el empleo:
 - modalidades de trabajo flexibles,
 - una reducción de la segmentación del mercado de trabajo y el trabajo no declarado;
 - políticas activas en el mercado de trabajo que ayuden eficazmente a los trabajadores a enfrentarse a cambios rápidos, a períodos de desempleos y a transiciones hacia nuevos empleos;
 - sistemas fiables y adaptables de formación y de educación a lo largo de la toda la vida para garantizar la capacidad de adaptación y empleabilidad de los trabajadores y



- sistemas modernos de Seguridad Social que combinen la movilidad en el mercado de trabajo y ayudas apropiadas, sin restricciones a la movilidad de los trabajadores.
- El Informe conjunto del Consejo Europeo sobre el empleo en Europa 2006/2007, de febrero de 2007, enuncia las tres prioridades de acción en torno a las cuales se articularán las Directrices para el empleo: atraer a un mayor número de personas al empleo y retenerlas en él, aumentar la oferta de mano de obra y modernizar los regímenes de protección social; mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas; e invertir más en capital humano, mejorando la educación y las capacidades.

En este documento también se recomienda a los Estados miembros a avanzar por la senda de la flexiseguridad.

- Libro verde de la Comisión Europea “Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del s XXI”, de Noviembre de 2006, en el que una de sus pretensiones es examinar cómo podría contribuir el Derecho Laboral a fomentar la flexibilidad asociada a la seguridad en el empleo.
- Dictamen sobre el libro verde realizado por el Comité Económico y Social Europeo, de 30 de Mayo de 2007, donde se critica vehementemente el contenido del libro verde.
- Comunicación de la Comisión Europea “Hacia los principios comunes de flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad” de Junio de 2007.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre los principios comunes de flexiseguridad, de Julio de 2007
- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la flexiseguridad de Julio de 2007.



- Análisis Conjunto de los interlocutores sociales europeos sobre los desafíos a los que se enfrentan los mercados laborales europeos, de Octubre de 2007.
- El Consejo Europeo de Lisboa de Diciembre de 2007 donde se aprueban los Principios comunes de flexiseguridad que deben de inspirar las nuevas directrices de empleo que serán aprobadas en el presente año 2008.
- Comunicación de la Comisión al Consejo Europeo "Informe estratégico sobre la estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo: lanzamiento del nuevo ciclo (2008-2010).
- Recomendación del Consejo relativa a la actualización de las Orientaciones Generales de Política económica 2008 de los Estados miembros y de la Comunidad y sobre la ejecución de las políticas de empleo de los Estados miembros.

CAPÍTULO II

CONCEPTO DE FLEXISEGURIDAD: ¿A qué nos referimos cuando hablamos de flexiseguridad?

La declaración del Consejo de Lisboa sobre los principios comunes de flexiseguridad (5-6 de diciembre de 2007) define en su principio ordinal primero el concepto de flexiseguridad, poniendo fin a una variedad de definiciones aparecidas al respecto tanto en diferentes informes (Parlamento Europeo y Comité económico y social europeo), como en las comunicaciones de la Comisión europea, y también las surgidas de la doctrina académica. Y así manifiesta que:

"La flexiguridad es un medio para reforzar la aplicación de la Estrategia de Lisboa, la creación de más y mejores puestos de trabajo, modernizar los mercados de trabajo, y promover la calidad del puesto de trabajo a través



de nuevas formas de flexibilidad y seguridad para aumentar la capacidad de adaptación, el empleo y la cohesión social.”

En otras palabras, la flexiseguridad es un método para ayudar a la consecución de los objetivos de la estrategia de Lisboa utilizando para su logro “nuevas formas de flexibilidad y seguridad”.

Sin embargo, para que se pueda entender mejor este concepto, a nosotros nos resulta mas comprensible, aunque quizás demasiado extensa, la definición que del mismo hace la Dirección General de empleo y asuntos sociales de la Comisión Europea cuando manifiesta que:

“La flexiseguridad puede definirse, más concretamente, como una estrategia política destinada a mejorar al mismo tiempo la flexibilidad del mercado laboral, la organización del trabajo y las relaciones de empleo, por una parte, y la seguridad de empleo y rentas, por otra parte. Es un enfoque político orientado en menor medida a la protección de los empleos que a la protección de las personas”.

Por lo tanto, la idea esencial de la noción de flexiseguridad reside en la necesidad de conciliar la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores.¹

CAPÍTULO III

OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA DE FLEXISEGURIDAD.

Como ya manifestábamos anteriormente la flexiseguridad no es concebida como un fin en si mismo, sino que es un medio. Un medio para lograr los objetivos de la estrategia renovada de Lisboa².

¹ Sylvaine Laulom “El enfoque comunitario del concepto de flexiseguridad”. Relaciones laborales nº 15, año 23, agosto 2007, tomo 2, editorial La Ley.

² Así lo afirma el Comité de empleo y protección social en su dictamen sobre los principios comunes de la flexiseguridad de 16 de noviembre de 2007.



Por lo tanto, los objetivos generales de la estrategia de flexiseguridad son los propios de la Estrategia de Lisboa, aunque si bien es cierto, para su consecución es necesario cubrir o alcanzar unos objetivos secundarios, los cuales se deducen del Dictamen del Comité de empleo y protección social de Noviembre de 2007, y que son los siguientes.

1.- Lucha contra la segmentación del mercado del trabajo y el trabajo precario.

La estructura actual del mercado de trabajo permite diferenciar a la población en niveles o segmentos con condiciones de trabajo (y de vida) diferenciados según el lugar en que se ubiquen en el mismo.

Los diversos segmentos (generalmente primario y secundario) se diferencian entre sí de forma jerárquica y por características como:

- La estabilidad o inestabilidad en el empleo: se refiere a la distinta capacidad para mantener el empleo que tienen los diversos colectivos de trabajadores.
- La cualificación y promoción o la no cualificación y el estancamiento profesional.
- Ingresos salariales o cuantía de las percepciones.
- Existencia o inexistencia de derechos laborales y sindicales: la existencia de determinados derechos laborales y sindicales contribuye a tener una mayor seguridad en el empleo³

Pues bien, muchos mercados laborales de los Estados miembros de la Unión Europea permanecen segmentados, es decir, con trabajadores integrados y bien protegidos, y un mayor número de trabajadores precarios, excluidos, con contratos de perspectivas inciertas.⁴

³ "La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo." P. López; F. Miguélez; A. Lope; X. Coller. Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia

⁴ Ver Comunicación de la Comisión al Consejo Europeo: Informe estratégico sobre la estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo: lanzamiento del nuevo ciclo (2008-2010)



Por este motivo, la Unión Europea se ha visto obligada a combatir la creciente segmentación del mercado laboral y ha entendido que el mecanismo ideal para su solución son las estrategias de flexiseguridad.⁵

Y así, desde la referida Declaración del Consejo se sugieren una serie de medidas a aplicar para la lucha contra la segmentación laboral, las cuales se dirigen fundamentalmente hacia el fomento de políticas activas del mercado de trabajo eficaces (incentivos económicos, medidas de apoyo para facilitar el acceso al trabajo, estrategia de aprendizaje permanente, etc.).

Para la Unión General de Trabajadores estas medidas se nos hacen absolutamente insuficientes para solventar por si solas el grave problema de la segmentación del mercado laboral, echándose en falta en la enunciación de estos principios comunes de flexiseguridad una referencia expresa a la necesidad de incluir en los sistemas de flexiseguridad la garantía de una seguridad o protección adecuada para todos los trabajadores en virtud de cualquier forma o tipo de contrato, instando la equiparación entre los derechos de los trabajadores estables y los trabajadores en precario.⁶

Y en segundo lugar, se echa en falta una referencia expresa al mantenimiento del modelo tradicional del contrato indefinido como modelo típico de contratación, a través del cual se contribuye al incremento de la productividad y competitividad de las empresas europeas.

Esta es la mejor manera de solventar el problema de la segmentación del mercado laboral: abogando por la equiparación de derechos y garantías entre la contratación atípica y la contratación indefinida mediante el aumento de la protección de los contratos atípicos y/o mediante el fomento de la contratación indefinida. Aquí en España tenemos varios ejemplos al

⁵ Así se deduce de la declaración de los principios comunes de flexiseguridad en su ordinal nº 4: "superar la segmentación del mercado laboral".

⁶ Quien sí hace una declaración expresa al respecto es el Parlamento Europeo en su Informe sobre flexiseguridad y los interlocutores sociales a nivel europeo en su "Análisis conjunto de los interlocutores sociales europeos de octubre de 2007"



respecto como: la reciente aprobación del estatuto de los trabajadores autónomos que regula la zona gris en que se encontraba esta figura dentro del derecho laboral; el límite al encadenamiento de contratos temporales (art.15.5 ET) que pretende evitar la utilización abusiva de contratos de duración determinada, o las bonificaciones para la incentivación de los contratos de duración indefinida.⁷

AMCE

Fruto del dialogo social entre los interlocutores sociales fue el Acuerdo para la mejora y crecimiento del empleo (AMCE), que dio lugar a la Ley 43/2006, de 29 de Diciembre, para la mejora y crecimiento del empleo.

Dicho acuerdo nació con el objetivo de impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad y la cohesión social, y sin duda, la mejora y la estabilidad del empleo.

El conjunto de medidas que el mismo contiene se encaminan esencialmente:

- Apoyar y sostener la creación de empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, con el Impulso del contrato para el fomento de la contratación indefinida o, con la mejora de las bonificaciones y la reducción de cotizaciones empresariales.
- Mejorar el funcionamiento del mercado laboral, mediante entre otras medidas, el refuerzo de las Políticas Activas de Empleo y una mejora de la protección social de los trabajadores ante la pérdida del empleo.
- Incrementar la estabilidad de la contratación indefinida, a través por ejemplo, de la limitación en la utilización sucesiva de contratos temporales, así como mediante la implantación de una mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas.

2- Fomentar y promover la calidad de los puestos de trabajo

De acuerdo con el Análisis Conjunto de los interlocutores sociales europeos sobre los desafíos a los que se enfrentan los mercados laborales europeos, de Octubre de 2007, un puesto de trabajo de calidad es aquel en el que: se incentive la promoción y desarrollo de la carrera profesional, mantenga unos niveles óptimos de salud y seguridad en el puesto de trabajo, aquel en el que se dé una formación adecuada, se concilie la vida laboral con la

⁷ Este límite al encadenamiento de contratos, al igual que otras medidas orientadas en la lucha contra la segmentación del mercado de trabajo, son fruto del dialogo social y del acuerdo entre los interlocutores sociales para la mejora y crecimiento del empleo (AMCE).



familiar, se proporcione una remuneración adecuada y donde se fomente la igualdad de género.

De acuerdo con este objetivo, cualquier enfoque de flexiseguridad debe tener en cuenta el aspecto esencial de la calidad del trabajo.

En España, las organizaciones sindicales siempre hemos entendido que la mejor manera de contribuir a la calidad en el empleo era mediante la promoción y potenciación de la contratación indefinida, siendo un buen ejemplo de ello las medidas localizadas en el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo firmado por los interlocutores sociales.⁸

3- Contribuir a la lucha contra la discriminación, la pobreza y la exclusión social.

En la medida que este es un objetivo reafirmado por la renovada estrategia de Lisboa, los sistemas o enfoques de flexiseguridad deben estar orientados hacia la lucha contra la pobreza y la exclusión social, adoptando las medidas o mecanismos oportunos para integrar a las personas marginadas no sólo en el mercado de trabajo sino también en la sociedad.

Las medidas que se sugieren para conseguir este objetivo y que más adelante serán analizadas más profusamente son: mediante políticas activas de integración y mediante una mayor inversión en educación.

Asimismo y en atención al concepto de discriminación, la declaración de los principios comunes de flexiseguridad señala expresamente en su ordinal sexto que “la flexiseguridad debe apoyar la igualdad de género, mediante la promoción de la igualdad de acceso a un empleo de calidad para hombres y mujeres y mediante el ofrecimiento de medidas para conciliar el trabajo, la familia y la vida privada.”

⁸ La Directiva 1999/70/CE, sobre el trabajo de duración determinada, establece entre sus Considerando “que los contratos de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento”.



CAPÍTULO IV.

ELEMENTOS DE LA FLEXISEGURIDAD: ANÁLISIS SINDICAL

¿Qué medios o mecanismos se enuncian desde la Unión Europea como los apropiados para conseguir los objetivos antes expuestos, a través de enfoques basados en la flexiseguridad?

De conformidad con el segundo de los principios comunes de flexiseguridad expresado en la declaración del Consejo de Lisboa de fecha 5-6 de diciembre de 2007, la "flexiseguridad consiste en la deliberada combinación de flexibles y fiables disposiciones contractuales, comprensiva de las estrategias de aprendizaje permanente, unas eficaces políticas activas del mercado de trabajo, y un moderno, suficiente y sostenible sistema de protección social."

De dicha declaración se obtienen la mayor parte de las medidas o mecanismos indicados para los enfoques de flexiseguridad, los cuales pasaremos a analizar a continuación.

MEDIDAS RECOMENDADAS	
1. Flexibles y fiables disposiciones contractuales	4. Eficaces políticas activas del mercado de trabajo
2. Calidad en el empleo	5. Un moderno, suficiente y sostenible sistema de protección social
3. Estrategias de aprendizaje permanente	6. Diálogo social



1. FLEXIBLES Y FIABLES DISPOSICIONES CONTRACTUALES.

Flexibilidad laboral se refiere al ajuste por parte del empresario de los trabajadores de que dispone y de la organización del trabajo a las variaciones de la demanda de productos y servicios.

- **1.1.** Flexibilidad interna: incremento de los poderes empresariales, normalmente unilaterales, de variación o modificación del contenido de la prestación laboral. Se refiere a la Flexibilidad en la organización del trabajo y en el tiempo de trabajo (desarrollada a través de la negociación colectiva).
- **1.2.** Flexibilidad externa: relacionada con la entrada y salida del mercado de trabajo. Es el poder empresarial para contratar, despedir o subcontratar (incremento de las modalidades contractuales y disminución de las garantías frente al despido/abaratamiento del despido).
- Con “fiables” se refiere a la seguridad jurídica.

Destacar al respecto, que tanto desde la Declaración del Consejo de Lisboa de fecha 5-6 de diciembre de 2007, como desde el Análisis Conjunto de los interlocutores sociales europeos de Octubre de 2007, se deja absolutamente claro que lo que se quiere impulsar hoy a nivel europeo, y a diferencia de cómo venía sucediendo en el pasado en política europea de empleo, es tanto la flexibilidad en el interior de la empresa como la flexibilidad externa o en la salida.

Así lo demuestra el principio común de flexiguridad quinto aprobado en la Declaración del Consejo de Lisboa, donde se afirma que tanto la flexibilidad interna como la externa “son igualmente importantes y deben de ser promovidas”; lo que implica obviamente que también se potenciará la flexibilidad externa, circunstancia rechazada desde UGT, que será objeto de comentario en el apartado correspondiente, al que desde aquí me remito.

1.1 Flexibilidad interna:

Existen tres tipos de flexibilidad interna:

- 1.1.1 - Cuantitativa o en el tiempo de trabajo
- 1.1.2 - Funcional
- 1.1.3 - Financiera o Salarial



1.1.1- La flexibilidad cuantitativa, en el tiempo de trabajo o **flexibilidad de la jornada laboral**: es uno de los mecanismos a disposición de las empresas para lograr que el número de horas trabajadas por el personal de que dispone se ajuste a las necesidades de producción o de servicio.

Las formas de alcanzar este objetivo pueden ser varias:

a) Horario flexible: Consiste en permitir al trabajador organizarse la jornada con el único requisito de cumplir las ocho horas diarias. Es la medida de flexibilidad más frecuente entre las empresas.

Ejemplos: La mutua de accidentes de trabajo Asepeyo tiene fijado un horario mínimo de 10 a 5 de la tarde. En función de sus preferencias los trabajadores entran entre las 8 y las 10 y salen entre 5 y las 7. Igualmente, éstos eligen su hora de almuerzo, entre las 2 y las 4, y pueden utilizar las dos horas enteras o conformarse con una y salir antes.

b) Jornada labora reducida: los trabajadores que lo deseen trabajan menos horas al día o a la semana a cambio de un sueldo proporcionalmente inferior. La ley establece el mínimo legal en el 33%, siempre mejorable por acuerdo individual o colectivo (en el supuesto contemplado en la ley de igualdad el mínimo legal es de 1/8).

Es una opción contemplada, por ejemplo, por la empresa de refrescos Pepsico que ofrece la reducción laboral de 2 horas pagadas al 100% hasta que el niño o niña cumpla el año. Adicionalmente ofrece otras posibilidades de reducción hasta que el niño cumpla los ocho años.

c) La semana laboral comprimida: los trabajadores alargan la jornada laboral durante la semana y disfrutan a cambio de un día libre extra.



El Banco Santander también implanta la jornada laboral comprimida: de lunes a viernes se trabaja de 9 a 6, con una hora para el almuerzo, y los viernes terminan a las 2.30.

Al respecto, y como manifiesta Ute Klammer⁹, "si se espera que hombres y mujeres participen en el mercado laboral durante la mayor parte de su vida en activo, necesitamos contar con más derechos que permitan variaciones y fluctuaciones en el horario laboral a lo largo de toda la vida, por ejemplo mediante la ampliación del derecho al trabajo a tiempo parcial, permisos parentales, excedencias por cuidados de hijos o mayores, etc."

Pero también es incuestionable que se debe de evitar que el aumento de la flexibilidad de la jornada laboral beneficie sólo a una de las partes de la relación laboral (empresarios), con lo que es totalmente necesario que exista un equilibrio entre la flexibilidad de la jornada laboral y la protección de los trabajadores. Y la mejor forma de alcanzar este equilibrio es mediante la participación de los trabajadores a través de la negociación colectiva.

1.1.2.- La **flexibilidad funcional** es otro ejemplo o tipo de flexibilidad interna, que a demás va a requerir indisolublemente el desarrollo de una estrategia de aprendizaje permanente o de formación profesional continua.

En el Dictamen sobre la flexiseguridad elaborado por el CESE se define perfectamente este tipo de flexibilidad:

"La flexibilidad funcional se refiere a la utilización de la capacidad de los trabajadores para realizar diversas tareas en función de las necesidades (de la empresa), por medio de la rotación de los puestos de trabajo, la ampliación de las funciones y la revalorización laboral."

⁹ Catedrática de servicios sociales. Universidad de Ciencias aplicadas de Niederrhein, Alemania. "Flexiseguridad: perspectiva europea".



Este tipo de flexibilidad puede beneficiar a las empresas ya que les permite ajustar el tipo de actividades que realizan los trabajadores a las variaciones de la demanda o de personal y utilizar de forma más productiva a sus trabajadores, pero también la flexibilidad funcional puede beneficiar a los trabajadores a quienes les permitiría mejorar sus posibilidades de desarrollo, empleabilidad y de incremento salarial; para lo que será absolutamente necesario que esta flexibilidad funcional lleve asociada una efectiva estrategia de formación continua o aprendizaje permanente.

1.1.3.- Flexibilidad financiera o salarial:

Ésta se refiere a las retribuciones que percibe un trabajador como sujeto individual.

Lo que se quiere con este tipo de flexibilidad es que una proporción - usualmente alta- de la retribución total que perciba un trabajador se encuentre supeditada al rendimiento y/o a la productividad, ya sea referida al individuo o al grupo, y/o a otros indicadores relacionados con comportamientos laborales que contribuyan al buen funcionamiento de la empresa (por ejemplo, el índice de absentismo). En definitiva, nos referimos a los sistemas de retribución flexible o variable, o también retribución basada en objetivos.

No hay duda que por medio de la flexibilidad interna puede mejorarse la productividad y la competitividad empresarial y asimismo, permitir que los trabajadores concilien mejor el trabajo con la vida familiar o privada.

Sin embargo, recalcando lo manifestado con anterioridad, entendemos que una inadecuada utilización de las medidas de flexibilidad interna por la parte empresarial puede conllevar una reducción en la calidad del empleo o en la vida laboral, circunstancia que nos hace reafirmarnos en la opinión de que la toma o aplicación de estas medidas solo será viable cuando se derive de la negociación colectiva, único medio a través del cual se puede asegurar el equilibrio entre la flexibilidad y la protección del trabajador.



En este sentido, para las organizaciones sindicales y en concreto para UGT, la utilización de las diferentes modalidades de flexibilidad interna no es nada novedoso, sino que es algo sobre lo que tenemos ya gran experiencia en la negociación colectiva.

De esta forma en el Estado español, a través de la negociación colectiva se han tratado cuestiones como: la movilidad funcional; las modificaciones en la organización del trabajo; la gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los procesos de negociación y de las condiciones para su realización; etc., como herramientas o instrumentos de flexibilidad o adaptabilidad interna y de conciliación entra la vida laboral y familiar.¹⁰

Sobre este último aspecto de las medidas de conciliación, debemos de destacar que desde todas las partes interesadas, se debe de hacer un esfuerzo mayor para instaurar en la totalidad de las empresas una cultura de la conciliación con políticas y prácticas familiarmente responsables.

ANC

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva dedica el Capítulo V a la relación flexibilidad-seguridad, dando continuidad a los compromisos acordados en la Declaración para el Diálogo Social 2004 suscrita por el Gobierno y los Interlocutores Sociales, que incluía el fomento de una mayor seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.

En el apartado tercero del mencionado Capítulo V se manifiesta de forma expresa que “potenciar un empleo más productivo, a través de la cualificación de los trabajadores, de la innovación y desarrollo tecnológico y del impulso de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, preferibles a los ajustes externos, así como de la identificación de instrumentos y dispositivos de análisis y diálogo, constituye un elemento esencial para responder a los requerimientos del cambio.”

¹⁰ Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007, prorrogado a 2008.



Asimismo se expresa que “Los convenios colectivos permiten tratar un conjunto de aspectos que avanzan en dicha dirección, como son:

o La clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en grupos y, cuando proceda dentro de éstos, en áreas funcionales, estableciendo los procedimientos adecuados de adaptación entre los sistemas tradicionales y los nuevos.

Sin perjuicio de la autonomía de las partes para determinar la estructura que mejor se adecúe en cada ámbito, pueden servir como referentes orientadores a la hora de fijar la clasificación profesional los niveles de cualificación en que se articula el Sistema Nacional de Cualificaciones, los del Marco Europeo de Cualificaciones o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

o La movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes.

o Las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.

o La gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras.

La utilización de sistemas flexibles de jornada puede facilitar los desplazamientos al inicio y final de la jornada laboral, especialmente la movilidad en los grandes núcleos urbanos.

o El desarrollo de la formación continua de los trabajadores y trabajadoras como mecanismo para hacer frente a los mayores requerimientos de cualificación y polivalencia.

1.2. Flexibilidad externa

La flexibilidad externa tiene como fin lograr que el número de empleados con que cuenta una empresa se adapte a sus propias necesidades en cada momento, con lo que dependiendo de la situación de la empresa éstas recurrirán al despido y/o a la realización de nuevos contratos.

Este es un enfoque de la flexibilidad, que fuera de toda previsión ha sido de alguna manera refrendado por los interlocutores sociales en el ámbito europeo en su Análisis conjunto sobre los desafíos de los mercados laborales europeos, donde se manifiesta que “se revise, y en su caso, se



ajuste la protección de los trabajadores ante el despido por medio de: una mayor diversidad contractual y/o disposiciones contractuales más flexibles.”

Y en el mismo camino también se afirma que, “La prioridad es revisar, y si es necesario, ajustar el papel que desempeñan las medidas de protección de puestos de trabajo en la promoción de la productividad y en las transiciones hacia nuevos o ya existentes puestos de trabajo.”

Desde nuestro punto de vista el fomento que se pretende de esta tipología de la flexibilidad, quizás sea el punto o la cuestión más controvertida de la Estrategia de Flexiseguridad, por lo que será conveniente que nos detengamos a estudiar lo que significa este hecho.

1.2.1 ¿Qué significa la promoción de la flexibilidad externa?

Lo que se traduce de una simple lectura de las reseñas anteriores es, que cada Estado miembro al revisar su legislación laboral en materia de despido, si observara que ésta es demasiado rígida o poco flexible, es decir con una alta protección del trabajador frente al despido y por tanto –según el argumento de fondo- se tiene una regulación que impide el aumento de la competitividad y productividad de las empresas, debe de reformarla en el sentido de reducir esa protección frente al despido y reducir también los costes no salariales. Y esto es lo que significa la promoción de la flexibilidad externa.

1.2.2 Medidas que se proponen para la promoción de la flexibilidad externa

- mayor diversidad contractual (nuevos tipos de contratos que incorporen disposiciones más flexibles)
- disposiciones contractuales más flexibles (en tipos de contratos ya existentes)



Ya se haga mediante la creación de nuevas formas contractuales o modificando la regulación sobre despido de los tipos contractuales ya existentes, lo que en definitiva se busca es un abaratamiento del despido y/o la reducción (desregularización) de la materia relativa al despido (por ejemplo, mediante la eliminación de la obligación legal de justificar la causa del despido)

1.2.3 Ejemplos

Dos ejemplos de esta flexibilidad lo encontramos en el país vecino (Francia) donde recientemente se ha instaurado el contrato de trabajo de nuevo empleo y se debate sobre la instauración del contrato de trabajo único.

Contrato de nuevo empleo:

- Sólo las empresas con menos de 20 trabajadores podrán celebrar este tipo de contrato.
- Duración indefinida.
- Debe de formalizarse por escrito.
- Se prohíbe su formulación respecto de trabajos temporales o estacionales.
- Puede resolverse libremente por el empresario o por el trabajador, durante los dos primeros años.
- En el periodo de estos dos primeros años el empresario podrá resolver el contrato sin tener que alegar la causa del despido.
- Necesario preaviso de dos semanas o un mes dependiendo de la duración del contrato.
- Se le prohíbe al trabajador impugnar el motivo de la resolución de su contrato de trabajo.
- Se permite el encadenamiento de contratos de nuevo empleo, respetando un plazo de tres meses.

Contrato de trabajo único:

- Contrato de trabajo para todas las empresas.
- Duración indeterminada.
- Los derechos de protección del trabajador frente al despido serán mayores en función de la antigüedad del mismo.
- Así por ejemplo si se despide durante los primeros meses, la indemnización que le correspondería sería un porcentaje del conjunto de los salarios abonados desde el principio del contrato, la cual se incrementaría dependiendo de la antigüedad del trabajador.
- En caso de resolución del contrato se ofrece la garantía un acompañamiento personalizado y un sueldo de sustitución.



Como no podría ser de otra manera, desde UGT este planteamiento se ve absolutamente desafortunado e inapropiado.

Y es que la tesis que ya hiciera en su día la Comisión en su Comunicación sobre los principios comunes de flexiseguridad de junio de 2007, que viene a decir que una protección estricta del empleo origina desempleo, o en otras palabras, desincentiva la nueva contratación por parte de las empresas, no está respaldada por la realidad.

Así por ejemplo lo atestigua el informe de la OCDE sobre las Perspectivas del Empleo 2006, donde se indica que la legislación de protección del empleo no tiene influencia en la creación neta de empleo y, de la misma manera lo prueba la experiencia de que el trabajador más protegido (en España bajo el contrato de duración indefinida) es el que más implicado está laboralmente y el más productivo.

Por lo tanto, el planteamiento sobre la promoción de la flexibilidad externa que se nos propone nunca podrá ser asimilable ni admisible desde la perspectiva de la defensa del trabajador, y por tanto nunca podrá ser acogido por las organizaciones sindicales aunque a éste se le prometa compensarlo mediante el refuerzo de las políticas del mercado de trabajo o con la mejora de la protección social (hay que tener presente que el refuerzo de estas políticas siempre será a largo plazo, mientras que el abaratamiento del despido será casi inmediato).

La pérdida de derechos y garantías que le supondría al trabajador en contra de la protección frente el despido no tiene compensación alguna, máxime cuando existen otras alternativas de flexibilidad menos gravosas como puede ser el optar por la flexibilidad funcional en lugar del despido.

2. EMPLEO DE CALIDAD.

De conformidad con el Principio común de Flexiseguridad primero y quinto enunciados en la declaración del Consejo de Lisboa de 5-6 de diciembre de 2007, una alta calidad de los lugares o puestos de trabajo es esencial en los



enfoques de flexiseguridad, para contribuir a un mayor crecimiento económico y de la productividad.

Esta vinculación flexiseguridad/calidad del trabajo/productividad produce un avance con respecto al contenido del libro verde como de la posterior Comunicación de la Comisión sobre los principios de la flexiseguridad, documentos que obviaban u olvidaban esta importante asociación.

Por lo tanto, es positivo que en esta cuestión se haya tomado en cuenta lo que desde las organizaciones sindicales se venía expresando en el sentido que el aumento de la protección del trabajo de calidad inexorablemente llevaba aparejada un aumento de la productividad y competitividad de las empresas, y que cualquier política de empleo debía de atender al mismo como un factor determinante en el crecimiento económico y de la productividad.

El único problema al respecto es que este concepto de la calidad del trabajo no se encuentra definido en la declaración del Consejo sobre los principios comunes de flexiseguridad, pudiendo parecer que nos encontramos ante un concepto indeterminado. Sin embargo este no es el caso, ya que la declaración del consejo de Lisboa debe de completarse con el Análisis de los interlocutores sociales europeos, donde sí se da una definición de la calidad del trabajo y de las dimensiones que este concepto abarca.

Así se manifiesta:

“La calidad del trabajo tiene varias dimensiones: garantía de promoción y desarrollo profesional, el mantenimiento y la promoción de la salud seguridad en el empleo y el bienestar de los trabajadores, el desarrollo de capacidades y competencias, y la conciliación del trabajo y la vida familiar. Además, la remuneración, la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo también son importantes.”



Asimismo, es de resaltar el hecho de que la patronal europea (bussineseuropa) haya asumido la necesidad de “promocionar el empleo estable”¹¹.

3. ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE PERMANENTE O FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA.

A estas medidas de flexibilidad (interna/externa) se le debe de unir una eficaz estrategia de aprendizaje permanente.

Estas políticas o estrategias deben ir encaminadas a que los trabajadores adquieran y actualicen los conocimientos y cualificaciones necesarias, con el objetivo de que las empresas europeas sean más competitivas en una economía globalizada y basada en el conocimiento.

La Comunicación de la Comisión “Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente”, publicada en noviembre de 2001 adopta la definición de aprendizaje permanente: *“toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo”*.

Todos somos conscientes de que Europa es una sociedad y una economía basada en el conocimiento, lo que conlleva en relación con el empleo, que el acceso a una información y a unos conocimientos actualizados sea primordial a la hora de mejorar la empleabilidad y adaptabilidad de los trabajadores y también de hacer de las empresas europeas unas empresas más competitivas. Por ello, la formación del empleo o estrategia de aprendizaje permanente va a ser básica en la estrategia europea de empleo, y su desarrollo y fomento será crucial.

3.1 Razones para la instauración del aprendizaje permanente.

Desde la Comisión Europea a través de la Comunicación “Mensajes clave del Informe sobre el empleo en Europa de 2007”, se nos proporcionan tres razones fundamentales para potenciar la formación profesional continua:

¹¹ Análisis conjunto de los interlocutores sociales europeos sobre los desafíos de los mercados laborales europeos.



- Reducir la exclusión social y las desigualdades de ingresos al mejorar los conocimientos y la empleabilidad de los trabajadores en situación de riesgo.
- Pueden ayudar a retener a los trabajadores de mayor edad en el mercado laboral, de modo que contribuyan a la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social.
- Se proporciona seguridad a las carreras profesionales de los trabajadores.

Y una vez se nos dan las razones del por qué de la necesidad de desarrollar estrategias de aprendizaje permanente, debemos de conocer cuáles son las medidas que podemos adoptar con el objetivo de un mejor desarrollo y efectividad de las políticas sobre formación continua profesional.

3.2 Medidas recomendadas.

Sobre esta cuestión se hace necesario acudir a lo expresado por los interlocutores sociales a nivel europeo en su "Análisis conjunto de los desafíos de los mercados laborales europeos", y al Informe del Parlamento Europeo sobre la flexiseguridad en los que se recomienda a los estados miembros la toma de una serie de medidas, como por ejemplo:

- Que se garantice el derecho y el acceso a la formación o aprendizaje permanente para todos.
- que sea un derecho que permita su aplicación a los trabajadores atípicos (temporales).
- Se promuevan sistemas de educación y formación más adaptados a las necesidades del individuo y el mercado de trabajo;
- Incrementar las inversiones de las empresas en formación permanente.
- Se fomente la creación de planes empresariales de formación interna y reconversión para sus trabajadores.



- Mejorar la disponibilidad y calidad de las ofertas de formación o capacitación adecuadas para los individuos y los empleadores, en particular teniendo en cuenta las necesidades de las PYME.
- Aumentar la participación activa de los adultos en la educación y la formación, con independencia de sus anteriores logros educativos.
- Medidas de apoyo al reconocimiento y validación de las cualificaciones no formal e informal de aprendizaje y competencias.

Hay tres grandes categorías básicas de actividades de aprendizaje útiles:

El aprendizaje formal: se desarrolla en centros de educación y formación y conduce a la obtención de diplomas y cualificaciones reconocidos.

El aprendizaje no formal: se realiza paralelamente a los principales sistemas de educación y formación, y no suele proporcionar certificados formales. Este tipo de aprendizaje puede adquirirse en el lugar de trabajo o a través de las actividades de organizaciones y grupos de la sociedad civil (como organizaciones juveniles, sindicatos o partidos políticos). También puede ser adquirido merced a organizaciones o servicios establecidos para completar los sistemas formales (como cursos de arte, música o deportes o clases particulares para preparar exámenes).

El aprendizaje informal: es un complemento natural de la vida cotidiana. A diferencia del aprendizaje formal y no formal, el aprendizaje informal no es necesariamente intencionado y, por ello, puede no ser reconocido por los propios interesados como positivo para sus conocimientos y aptitudes

3.3. Acuerdo de formación profesional para el empleo.

A nivel nacional es importante que destaquemos el reciente acuerdo de formación profesional para el empleo firmado por los interlocutores sociales, el cual sin lugar a dudas es fruto del esfuerzo de todas las partes interesadas (autoridad pública, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales) para superar las carencias del modelo hasta ahora vigente y “potenciar los elementos que permitan progresar aún más en el logro de los objetivos de formación, para la mejora de la competitividad, el empleo y el



desarrollo profesional y personal de los trabajadores.”¹² Asimismo, es un válido ejemplo del desarrollo y fomento de la estrategia de aprendizaje permanente.

A grandes rasgos, el Decreto nacido del acuerdo entre los interlocutores sociales engloba los siguientes caracteres:

- Integra la formación ocupacional y continua, orientando ambas hacia el empleo.
- Rompe la barrera entre la población ocupada y desempleada en la perspectiva de la consecución del pleno empleo y la garantía de la cohesión social.
- Como principios generales del acuerdo son destacables: el derecho a la formación profesional para el empleo, el carácter gratuito de la formación y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.
- Refuerza la concertación social entre el Gobierno y los interlocutores sociales, mediante la inserción de la formación en la negociación colectiva de carácter sectorial estatal.
- Se profundiza en la capacidad de gestión de las comunidades autónomas y en la cooperación de éstas con la Administración General del Estado.

4. EFICACES POLÍTICAS ACTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO.

Nos referimos a instrumentos como: los servicios públicos de empleo, incentivos para el trabajo, incentivos para crear una empresa, etc.

Estas políticas deben de estar diseñadas para apoyar la movilidad en el mercado laboral e integrar a los desempleados e inactivos.

¹² Acuerdo de Formación profesional para el empleo. Febrero de 2006



De conformidad con la estrategia o política de empleo basada en la flexiseguridad, una suficiente flexibilidad contractual (interna-externa) debe ir acompañada en primer lugar, de seguras transiciones de un empleo a otro.

Según afirma el Análisis conjunto de los interlocutores sociales europeos, la necesidad de una eficaz política activa del mercado de trabajo tiene la finalidad de asegurar la empleabilidad de los trabajadores, a través de una mejor gestión de la oferta y demanda en el mercado de trabajo y facilitando una pronta activación de los desempleados a fin de mejorar sus habilidades y minimizar los períodos de desempleo.

Para ello recomienda:

- Un servicio público de empleo eficaz (completado también con un servicio de asesoramiento, acompañamiento y de recolocación)
- Un sistema de prestaciones por desempleo con derechos y obligaciones para el desempleado.
- La promoción del aprendizaje permanente, en especial para aquellos grupos desfavorecidos (trabajadores de mas edad, jóvenes, mujeres, discapacitados, excluidos sociales, etc)

En España los servicios públicos de empleo tienen importantes carencias en el cumplimiento de la prevención del paro y de la atención personalizada para salir del desempleo. Luego se hace consecuente se produzca una transformación y renovación de los servicios públicos de empleo (SPE), dotándolos de los recursos técnicos, financieros y humanos, de manera que actúen eficazmente en determinados sectores.¹³

También es necesario que manifestemos aquí, que los primeros frutos de esta búsqueda de la eficacia de los Servicios Públicos de Empleo en España, ha sido la entrada en funcionamiento de su nuevo sistema de información

¹³ Cándido Méndez. Secretario General de UGT. Infor 51. diciembre de 2007 Adecco. Human Capital Solutions.



(SISPE), o la creación del programa de renta activa de inserción para empleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

5. UN SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL SUFICIENTE.

Se refiere a un sistema de seguridad social que:

- Mitigue las pérdidas de ingresos consecuencia del desempleo.
- Motive de manera activa a las personas a buscar nuevas oportunidades de trabajo. (Un sistema de prestaciones por desempleo con derechos y obligaciones para el desempleado).
- Financieramente sostenible.

Ya sabemos que las estrategias de flexiseguridad deben de combinar una suficiente flexibilidad contractual con eficaces políticas activas de mercado, pero además deben incluir una protección social adecuada, a la cual vamos a referirnos de inmediato.

La búsqueda de unos sistemas de protección o seguridad social más modernos que contribuyan a la consecución de los objetivos de la Estrategia de Lisboa (EEE), como el de la promoción de más y mejores empleos en una economía competitiva, ha tenido como consecuencia que se incluya como uno de los principios comunes de flexiseguridad (principio 5º) que “la protección social debe proporcionar incentivos y apoyos a las transiciones entre empleos y al acceso a nuevos empleos.”

Lo que también debe ser completado por lo referido por los Interlocutores sociales a nivel Europeo, en el sentido de que este sistema de protección social también debe de contribuir a la cohesión social mediante la integración en el mercado de trabajo de los grupos de trabajadores más desfavorecidos.

Y las medidas que los Interlocutores sociales recomiendan sean tenidas en cuenta por los estados miembros al respecto son:



- Mayor cobertura de las prestaciones contra los riesgos sociales en el trabajo y la vida, y también durante el desempleo.
- la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social.
- Interacción entre las prestaciones y los impuestos.

5.1. Ideas que subyacen.

Bajo el tenor de este principio común de flexiseguridad y las medidas recomendadas por los interlocutores sociales a nivel europeo subyacen a nuestro modo de ver dos ideas:

En primer lugar, la necesidad de dar una cobertura fiel a la pérdida de ingresos producida por la situación de desempleo. Lo que supone aumentar exponencialmente la cuantía de las prestaciones.

Y en segundo lugar, que este aumento de las prestaciones por desempleo no disuada a los parados de entrar en el mercado laboral. Es decir, que los sistemas de protección social no sólo sirvan para garantizar la prestación de apoyo a la pérdida de ingresos en caso de desempleo, jubilación o incapacidad laboral, sino que estos sistemas faciliten “la activación, participación, y reintegración en el empleo de los trabajadores.”¹⁴, esto es, reduzcan el tiempo o la duración de la situación de desempleo, mediante por ejemplo una política activa del mercado de trabajo (Servicios Públicos de Empleo eficaces) o, hacer depender las prestaciones sociales de una voluntad activa de trabajar, estableciendo unos requisitos o límites más estrictos de acceso a las prestaciones, medida esta última que han adoptado algunos Estados miembros de la UE.

Sin embargo, también es importante, que sea como fuere, el diseño que se realice por los Estados miembros de sus sistemas de seguridad social,

¹⁴ Análisis conjunto de los interlocutores sociales



garantice un nivel de recursos mínimos, dado que existe una relación fiel entre una débil protección de empleo y el surgimiento de desigualdades.

6. DIALOGO SOCIAL ENTRE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Papel clave del dialogo social en la adaptabilidad de los trabajadores y empleadores.

Contribuir a la elaboración y aplicación de las medidas de flexiseguridad.

La declaración de los principios comunes de flexiseguridad de 5-6 de diciembre del 2007, en relación con la cuestión del dialogo social, muestra una gran diferencia con respecto a la Comunicación de la Comisión de junio de 2007 y con respecto al texto del libro verde sobre modernización del derecho laboral.

Y es que a diferencia de cómo se hacía en sus documentos predecesores, aquí se manifiesta de forma expresa y contundente la gran importancia de los interlocutores sociales y el diálogo social en el buen funcionamiento de los mercados de trabajo y de forma derivada, en el diseño y aplicación de las políticas de flexiseguridad.

El principio 7º es del siguiente tenor literal:

“Si bien las autoridades públicas conservan la responsabilidad general, la participación de los interlocutores sociales y asociaciones en el diseño y la aplicación de las políticas de flexiguridad a través del diálogo social y la negociación colectiva es de vital importancia.”

CAPÍTULO V.

DOS PRECISIONES FINALES.

Primera: Todas las partes interesadas en el debate sobre la flexiseguridad están de acuerdo y así se ha plasmado tanto en el análisis de los



interlocutores sociales europeos como en la declaración del Consejo sobre los principios comunes de flexiseguridad, que las políticas o estrategias de flexiseguridad necesitan estar coordinadas con políticas macroeconómicas solventes y contracíclicas y políticas de gasto público sostenibles.

También se nos expresa (principio 8º) que los enfoques de flexiseguridad deben apuntar a una distribución de los gastos o costes entre las empresas y las autoridades públicas, con especial atención a la situación específica de las PYME.

¿Qué es una política macroeconómica contracíclica?

Son las estrategias macroeconómicas encaminadas a compensar las fases recesivas del ciclo económico, reducir la inseguridad externa y reducir la incidencia de las crisis financieras.

A este respecto las medidas a tomar son dos:

- a) Política monetaria, que estimule una estabilidad de los precios y un crecimiento no inflacionista (BCE)
- b) Política fiscal, por ejemplo aumentando el gasto público. (medidas a adoptar por cada Estado)

Segunda: Cada Estado miembro debe elaborar sus propios acuerdos sobre flexiseguridad pero sobre la base de los principios comunes adoptados por el Consejo de Lisboa el 5-6 de diciembre de 2007.

Ello significa, y así se deja claro en el principio tercero que los enfoques o estrategias de flexiseguridad deben ser acordados por cada Estado miembro, adaptando su política a las circunstancias específicas del mismo.

El Consejo Europeo finalmente ha sido consciente de la imposibilidad de implantar un modelo común de flexiguridad a escala de la Unión Europea, por lo que deja en manos de cada Estado la adopción de aquellas medidas de la flexiguridad que mejor se adapten a sus características o especialidades (industriales, tecnológicas, políticas, sociales, etc).



CAPÍTULO VI.

CONCLUSIONES

1) Tras una larga evolución la búsqueda de un equilibrio entre flexibilidad y seguridad (Flexiseguridad) se ha convertido en la actualidad en una herramienta central para el logro de los objetivos emanados de la Estrategia Europea para el Empleo.

2) Podemos considerar a las estrategias de flexiseguridad como la alternativa menos mala a la desregulación pura y dura del derecho del trabajo.

3) En el siglo XXI, el derecho de todos los trabajadores a un empleo de calidad y a una seguridad en el empleo (adecuada protección) debe ser incuestionable.

Asimismo, el concepto de calidad del empleo es de un valor fundamental, el cual debe de incluir además de las dimensiones que se detallan en el presente análisis, un elevado nivel de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa a través de una mayor y mejor información y consulta.

4) La Unión General de Trabajadores rechaza el impulso a nivel europeo y nacional de estas políticas de flexiseguridad tenga como consecuencia un abaratamiento del despido o la reducción de la regulación sobre la protección frente al despido de los trabajadores, también llamada "descausalización del despido"

5) Una mayor productividad y competitividad de las empresas europeas tan sólo podrá llegar de la mano de trabajadores estables y debidamente protegidos, más implicados en los objetivos de la empresa y más productivos.



La protección del empleo, ya sea a través de la Ley o a través de la negociación colectiva, es la condición que permite a los trabajadores y los sindicatos negociar los términos y condiciones de cambio.

6) La opción viable, es el desarrollo de herramientas o instrumentos eficaces de flexibilidad o adaptabilidad en la organización interna de la empresa, negociados con los representantes de los trabajadores, que contribuyan asimismo a la conciliación entre la vida laboral, familiar y privada de los trabajadores.

De la misma manera, el refuerzo de las políticas activas del mercado de trabajo y la mejora de la protección social se hace absolutamente necesaria en la actualidad. Y no se puede hacer depender el refuerzo de estas políticas de que se dé una mayor o menor flexibilidad de los trabajadores

Y es imprescindible una adecuada oferta de formación continua y de calidad; una transformación y renovación de los servicios públicos de empleo (SPE); y una adecuada protección por desempleo.

7) Uno de los objetivos más importantes de las estrategias de flexiseguridad es el de proporcionar ayuda inmediata y apoyo a los trabajadores desempleados, y no permitir que los mismos desaparezcan en el "limbo" del desempleo.

8) La segmentación del mercado laboral no se solucionará sólo con la aplicación de medidas desarrolladas por una más moderna política activa del mercado de trabajo, sino que debe de ser esencial el conseguir la equiparación de derechos y garantías entre la contratación temporal o de duración determinada y la contratación indefinida.

9) Aunque en la declaración de principios de flexiseguridad adoptada por el Consejo de la UE se haga mención expresa a la relevancia del dialogo social, es necesario que éste se fortalezca a todos los niveles.



10) Como no existe un modelo común de flexiseguridad a nivel europeo, cada Estado adoptará las medidas o herramientas basadas en el enfoque de la flexiseguridad que mejor se adapten a sus características.



BIBLIOGRAFÍA

A/ Legislación

1. Crecimiento, competitividad, empleo - Retos y pistas para entrar en el siglo XXI - Libro Blanco COM (93) 700, diciembre de 1993.
2. Libro Verde sobre la política social europea - Opciones para la Unión COM(93) 551, noviembre de 1993
3. El Tratado de Ámsterdam (1997)
4. "Trabajos, trabajos, trabajos. Crear más empleo en Europa". Informe del Grupo de trabajo sobre empleo presidido por Wim KOK (2003).
5. Decisión 2005/600/CE del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.
6. . Informe conjunto sobre empleo 2005/2006 - Más y mejores empleos para todos - cumplimiento de las prioridades de la Estrategia Europea de Empleo
7. Informe conjunto del Consejo Europeo sobre el empleo en Europa 2006/2007, (2007). (6706/07).
8. LIBRO VERDE "Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI". COM(2006) 708 final
9. Dictamen sobre el libro verde realizado por el Comité Económico y Social Europeo, (2007). (2007/C 256/20).
10. Comunicación de la Comisión Europea "Hacia los principios comunes de flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad" (2007). COM (2007) 359 final



11. Resolución del Parlamento Europeo sobre los principios comunes de flexiseguridad, (2007). (2007/2209).
12. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la flexiseguridad (2007). "Joint opinion by EMCO and SPC on the common principles of flexicurity". 15320/07. SOC 461. ECOFIN 471.
13. Análisis Conjunto de los interlocutores sociales europeos sobre los desafíos a los que se enfrentan los mercados laborales europeos, (2007).
14. Principios comunes de flexiseguridad. Consejo Europeo de Lisboa de 5-6 de Diciembre de 2007. 15497/07. SOC 476. ECOFIN 483
15. Comunicación de la Comisión al Consejo Europeo "Informe estratégico sobre la estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo: lanzamiento del nuevo ciclo (2008-2010). COM (2007) 803 final.
16. Recomendación del Consejo relativa a la actualización de las Orientaciones Generales de Política económica 2008 de los Estados miembros y de la Comunidad y sobre la ejecución de las políticas de empleo de los Estados miembros. COM (2007) xxx parte IV.
17. Acuerdo para la mejora y crecimiento del empleo. RD 5/2006, de 9 de junio.
18. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.
19. Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, de 7 de febrero de 2006 y REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
20. Acuerdo sobre medidas en materia de seguridad social y Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social.



B/ Artículos de opinión

21. Relaciones laborales nº 15, año 23, agosto 2007, editorial la ley.
22. "La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo".
P. López; F. Miguélez; A. Lope; X. Coller. Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de sociologia.
23. Documento de trabajo de los servicios de la comisión europea: memorándum sobre el aprendizaje permanente.
24. Los sistemas de producción flexible y sus repercusiones en las condiciones de trabajo. Gabinete Técnico. Comisión Ejecutiva Nacional de la UGT del País Valenciano. Valencia, Enero de 2004.
25. Flexiguridad, bienestar y cohesión social. F. Miguélez Lobo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
26. La Flexiguridad como modelo para los mercados de trabajo europeos. Banco de España. Boletín Económico, noviembre, 2007.
27. Flexiseguridad: perspectiva europea. Ute Klammer. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
28. ¿A qué huele Dinamarca?. Imanol Zubero. Departamento de Sociología I-UPV/EHU.
29. La nueva fase de la estrategia europea de empleo. Alfonso Prieto Prieto. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.