

PRESENTACIÓN

En noviembre de 2006 la Comisión Europea presentaba el Libro Verde «Modernizar y reforzar el derecho laboral para afrontar los retos del Siglo XXI», con el objetivo de «modernizar el Derecho Laboral para sostener el objetivo de la Estrategia de Lisboa de crecer de manera sostenible, con más y mejores empleos». Según la Comisión Europea, las presiones de la competitividad y el progreso tecnológico han conducido a que muchas empresas de economías avanzadas desarrollen modalidades de organización del trabajo más flexibles, con estructuras poco jerarquizadas, mayor implicación de los trabajadores en la toma de decisión y una mayor implicación de los mismos en la realización de sus tareas.

Según el Libro Verde, el modelo tradicional de relación laboral ha quedado obsoleto por ser «excesivamente protegido», por lo que habría que desarrollar otros modelos contractuales. A fin de reducir la segmentación en el mercado de trabajo, es decir, la distancia entre los «integrados» y los «excluidos», la Comisión Europea propone aumentar la flexibilidad de los contratos clásicos. Asimismo propone la reducción de la protección contra el despido ya que la «excesiva protección» reduce el dinamismo del mercado de trabajo y, con ello, se deterioran las perspectivas de empleo de las mujeres, los jóvenes y las personas de más edad. En definitiva, la Comisión considera que la reducción de la intensidad protectora del Derecho del Trabajo es un elemento fundamental para fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas.

Tras el Libro Verde se abrió un debate en el que los Estados miembros se han pronunciado sobre los cambios a introducir en la normativa laboral para conseguir ese aumento de la flexibilidad para las empresas. La Comunicación de la Comisión de 27 de junio de 2007 «Hacia los principios comunes de la flexiguridad, más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad», afirmaba 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. Como resultado de la consulta pública sobre el Libro Verde, tras una resolución favorable del Parlamento Europeo y un dictamen desfavorable del Comité Económico y Social Europeo, el 24 de octubre de 2007 se aprobaba la Comunicación de la Comisión Europea.

Este número de *Lan Harremanak* recoge diversos trabajos, en mayor o menor grado todos ellos, críticos con las propuestas y los análisis de la Comisión Europea en materia de flexiguridad. Tras resumir la posición de la Comisión Europea, Francisco Lorenzo advierte sobre la difícil relación entre flexibilidad y precariedad en el contexto de un mercado de trabajo caracterizado por una elevada tasa de temporalidad de los contratos, un desarrollo de la contratación a tiempo parcial y salarios muy reducidos justamente en los trabajos más flexibilizados. Señala asimismo las insuficiencias de la protección social para cubrir la falta de ingresos suficientes y el acceso a servicios públicos básicos, lo que implica el desarrollo de la pobreza entre quienes tienen como exclusiva fuente de ingresos las prestaciones de desempleo o las pensiones.

Imanol Zubero expone el modelo danés, que la OCDE y la Unión Europea han presentado como paradigma de los efectos beneficiosos de la flexiguridad, su compatibilidad con los buenos resultados de la economía danesa, a pesar de su elevada internacionalización, y expone la (difícil) exportabilidad de su generalización al conjunto de la Unión Europea, a la vez que plantea algún interrogante sobre su futuro. Eguzki Urteaga analiza las reformas de los Estados de Bienestar que han tenido lugar en los países escandinavos y, simultáneamente, examina las posibilidades de extensión de ese modelo a Europa Continental, aportando una respuesta más positiva que el precedente artículo.

A juicio de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN), la flexiguridad debe integrarse en una estrategia de trabajo e ingresos dignos y un alto nivel de protección social si se quiere evitar que consolide las tendencias negativas en curso de reducción de los salarios y derechos laborales, de segmentación del mercado de trabajo y de aumento de los procesos de exclusión.

Tras recoger los antecedentes de los análisis y propuestas sobre la flexiguridad, Andranik Tangian propone una definición «operacional» de la misma y en base a esta posición califica los puntos de vista neoliberal, el del Estado de Bienestar europeo y el sindical, concluyendo con una nueva propuesta estratégica la denominada *flexinsurance*, estrategia que asocia la contribución del empleador a la seguridad social a la flexibilidad del contrato/riesgo de convertirse en desempleado, asociado a ingresos básicos mínimos.

Ricardo Calvo se interroga sobre el sentido de la flexiguridad en un modelo laboral caracterizado por el desarrollo masivo de las prácticas de subcontratación y prestación de servicios externos a las empresas sin vinculación contractual con las mismas, deteniéndose especialmente en el colectivo de jóvenes titulados y en la función del nuevo Estatuto del Trabajador Autónomo en orden a garantizar las condiciones mínimas de la actividad de este tipo de trabajadores y trabajadoras.

Para José Luis Monereo Pérez y José Antonio Fernández Avilés el verdadero objetivo de la Unión Europea a través del Libro Verde es la reformulación del

tradicional equilibrio en que se mueve el Derecho laboral, entre su papel de asegurar una relativa seguridad jurídica y económica a los trabajadores y, por otro lado, el de garantizar una utilización flexible de la mano de obra, procediéndose a un «larvado» tránsito desde una constitución «social» del trabajo hacia una constitución «flexible» de trabajo.

Como complemento de los anteriores artículos sobre la flexiguridad, publicamos un trabajo de Jesús R. Marcos que realiza una presentación de los modelos de análisis longitudinales aplicados al estudio de los flujos o transiciones en el mercado de trabajo, precisando los problemas metodológicos que esta metodología plantea. Su análisis de las transiciones en el mercado laboral vasco entre 1996-2004 le permite obtener conclusiones de gran calado analítico y de mucha trascendencia social. Así, del estudio de las tasas de permanencia en actividad como medida de la estabilidad laboral se desprende una elevada permanencia en la temporalidad: entre el 54,5% y el 68,6% de las personas afectadas permanecían en esa situación al cabo de dos años del inicio de una relación laboral de carácter temporal. Otros elementos interesantes son los relativos al factor de la edad en las entradas y salidas en el empleo y el desempleo y los flujos y calidad del mercado de trabajo, a través de indicadores tales como el que mide la probabilidad de quienes tienen contrato indefinido de pasar a contratos temporales y el relativo a la duración en situación de desempleo, siendo reseñable que la Comunidad Autónoma Vasca presenta la mayor tasa de permanencia en el desempleo en relación con el Estado Español y la Unión Europea.

MIKEL DE LA FUENTE LAVÍN
Director de la E.U. de Relaciones Laborales
UPV/EHU