

Hacia la 'flexiseguridad' laboral europea

La flexiseguridad laboral (*flexicurity*) es una elaborada noción europea que implica un renovado equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en las relaciones laborales. El paradigma europeo de la flexiseguridad logra superar la tradicional oposición entre flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo desde una nueva lógica de convergencia y de complementariedad de ambos conceptos. La flexiseguridad

combina los necesarios márgenes de gestión empresarial flexible del trabajador con la seguridad del trabajador en el empleo, solo lograda con la cooperación necesaria de los sistemas públicos de protección social. Como constatan los documentos europeos de referencia, la flexiseguridad exige, en un mercado de trabajo, disposiciones contractuales flexibles y fiables, instrumentos de flexibilidad interna en la empresa, estrategias de formación permanente, políticas activas de empleo eficaces y sistemas desarrollados de protección social del desempleo sustentados en una adecuada distribución de costes públicos y privados. En estas coordinadas, las estrategias europeas de flexiseguridad laboral van encaminadas a reducir la segmentación laboral entre fijos y temporales, a lograr transiciones rápidas entre empleos, con una apuesta clara por la formación y adaptación del trabajador, a facilitar la flexibili-

dad interna y la movilidad en la empresa, a lograr la máxima conciliación familiar, y a redistribuir de manera eficaz los costes públicos y privados, todo ello con el objetivo final de mejorar cuantitativa y cualitativamente el empleo, la adaptabilidad y la cohesión social.

La proyección de este paradigma europeo de la flexiseguridad en España tiene una especial importancia debido a los graves problemas de nuestro mercado de trabajo, que muestran un claro desajuste entre la flexibilidad laboral y la seguridad en el empleo que se aleja de las estrategias y objetivos antes enunciados. El mercado laboral español, por presentar cinco parámetros contrarios a las estrategias europeas de flexiseguridad, tiene una alta segmentación laboral entre fijos y temporales, una deficiente empleabilidad con transiciones lentas entre empleos, una escasa flexibilidad interna en la empresa, una mal resuelta conciliación familiar, y una redistribución de costes privados y públicos rígida, no tanto a garantizar un equilibrio entre flexibilidad y seguridad, sino a amortiguar la destrucción de empleo. Las normas jurídicas y las técnicas redistributivas de costes empresariales y públicos no han logrado aquí apenas ningún equilibrio entre flexibilidad en el trabajo y seguridad en el empleo, generando un mal modelo que, desde los parámetros euro-

peos, es poco flexiseguro porque ni garantiza la adaptación de las condiciones de trabajo por parte de las empresas ni la seguridad de los trabajadores en el empleo.

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. La dotación de disposiciones contractuales flexibles y fiables que reduzcan la dualidad entre fijos y temporales se intenta endureciendo los límites temporales a los contratos de duración determinada, incentivando la contratación indefinida, reconfigurando el despido empresarial e impulsando el trabajo estable a tiempo parcial, estando pendiente de desarrollo la medida de mayor impacto como es la articulación del modelo austriaco de un fondo de capitalización en los despidos. La apuesta por la flexibili-



JESÚS LAHERA FORTEZA
 Profesor titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense
 jesuslahera@cps.ucm.es



Las reformas del mercado de trabajo impulsadas por el Gobierno pretenden introducir en España una mayor 'flexiseguridad' laboral europea"

dad interna se efectúa ofreciendo instrumentos como los expedientes de reducción de jornada y los descuentos acordados salariales y laborales en las empresas, con el impulso añadido de cambios necesarios en la negociación colectiva. La formación permanente y las transiciones rápidas entre empleos están siendo potenciadas mediante la transformación del subsidio del desempleo, asociado ahora a acciones formativas, la dotación de contenido al compromiso de actividad del desempleado y el reconocimiento de la intermediación privada con ánimo de lucro en colaboración con los servicios públicos de empleo. La distribución de costes públicos y privados está siendo orientada hacia fórmulas que facilitan, a través de la protección por desempleo, la flexibilidad interna, como las suspensiones contractuales o las reducciones de jornada, y que impulsan el trabajo estable a tiempo parcial.

Las reformas laborales del bienio 2010-2011 tienen el denominador común de la flexiseguridad laboral europea. Pero el camino de nuestro mercado de trabajo hacia estos parámetros europeos, junto a las necesarias transformaciones del modelo productivo, va a ser largo, lo que exige continuidad en las reformas, persistencia en los objetivos, inversiones públicas eficientes y la conciencia de un cambio de paradigma en las relaciones laborales en clave de flexiseguridad.