

**ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**



**X CONGRESO EUROPEO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Sevilla, España**

21 al 23 de septiembre de 2011

**EL MODELO DE “FLEXISEGURIDAD” EUROPEO:
UNA APROXIMACIÓN CRÍTICA**

Ponencia a la que se adscribe

**EL DERECHO DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES ANTE
LOS CAMBIOS ECONÓMICOS Y SOCIALES**

JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ AVILÉS
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada
España

RESUMEN

En el terreno de las relaciones laborales y de la protección social –y sus políticas correlativas– cobra fuerza el oxímoron “flexiseguridad” como principio ordenador. Se trataría de reformar esas políticas renovando los instrumentos garantistas a favor de los trabajadores, para acomodarlas a las exigencias de los cambios tecnológicos y de los renovados sistemas de producción del capitalismo. En realidad, se trata de reformular el equilibrio tradicional en que se mueve el Derecho laboral, de un lado garantizar una relativa seguridad jurídica y económica a los trabajadores, de otro, garantizar una utilización flexible de la mano de obra dentro de las organizaciones productivas. Sobre este nuevo principio, y cómo instrumentar las políticas jurídicas que lo implementen, versan algunos documentos de las instituciones comunitarias – como modo de intervención *soft law*- entre los que se enmarca el “Libro Verde”, cuya finalidad primordial es plantear un debate público en la UE sobre cómo modernizar el Derecho laboral para sostener el objetivo de la Estrategia de Lisboa de crecer de manera sostenible, con más y mejores empleos. El Libro Verde trazaba una panorámica sobre las bases en que se asentaba el Derecho del trabajo “clásico”, planteando –sin hacer especial hincapié en el mecanismo del diálogo social- una “refundación” de los postulados tradicionales del Derecho laboral, que se consideran obsoletos para afrontar las nuevas realidades socio-económicas, laborales y productivas. Los documentos comunitarios subsiguientes al Libro Verde suponen un acicate para el larvado tránsito de una constitución “social” del trabajo hacia una constitución “flexible” de trabajo. En la dirección auspiciada por la Unión Europea la operación consistiría en transitar desde la “seguridad en el empleo” (flexibilizando la relación laboral-) hacia la “seguridad en el mercado de trabajo” (a través de políticas activas de empleo y mecanismos de protección social), pero ello implica un riesgo de debilitamiento de la racionalidad específica del Derecho del Trabajo como instrumento de integración social y sus efectos redistributivos del bienestar social y del poder en el ámbito de las relaciones de trabajo.

SUMARIO

- I. El surgimiento del “debate” europeo sobre flexiseguridad
- II. Debilidades y carencias del Libro Verde sobre la modernización del Derecho del Trabajo
- III. La Comunicación de la Comisión: “Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”
- IV. Conclusiones: la necesidad de un enfoque alternativo de “flexiseguridad”
- V. Bibliografía

I. EL SURGIMIENTO DEL “DEBATE” EUROPEO SOBRE FLEXISEGURIDAD

Durante los últimos años se ha venido acuñando una expresión que parece haber hecho fortuna en las instituciones de la UE: la “flexiseguridad”. Dicho concepto –sobre el que no existe una base conceptual unívoca o generalizadamente aceptada- se presenta como un nuevo principio ordenador de las políticas laborales y sociales. Se trata de nuevo concepto “fetiche”, como en su momento lo fue el de “flexibilidad”, del que no se tiene una conceptualización precisa, ni en el plano macro de las políticas socio-económicas y laborales, como tampoco en cuanto a las políticas y técnicas de regulación jurídica para abordarlo en el plano de las relaciones de trabajo.

Con carácter general, se trataría de reformar las políticas sociales renovando –suprimiendo o trasladando al plano de otras políticas (“extralaboralizando” la propia política laboral)- los instrumentos garantistas –jurídico-laborales- a favor de los trabajadores, trasladándolas hacia una más etérea “seguridad en el mercado de trabajo”. El objetivo es la acomodación del conjunto político e institucional de tutela del trabajador (tutela jurídico-laboral, política de empleo, política formativa, sistemas de seguridad y protección social) a las exigencias de los cambios económicos, tecnológicos y de los sistemas de producción que el nuevo capitalismo exige. En realidad, por lo que respecta al Derecho laboral, se trataría de renovar el tradicional equilibrio de intereses que subyace al mismo: de un lado, garantizando una cierta seguridad jurídica y económica a los trabajadores; de otro lado, garantizando la utilización flexible de la mano de obra dentro de las organizaciones productivas.

En definitiva, se trata de reformular el oxímoron que plasma el barbarismo “flexiseguridad” como expresión ambigua que fusiona dos términos antitéticos: flexibilidad y seguridad en el trabajo.

Sobre este nuevo principio, y cómo instrumentar las políticas jurídicas que lo implementen a través de los métodos abiertos propios de la nueva gobernanza europea, versan algunos documentos recientes (en forma de *soft law*) de las instituciones comunitarias. Entre ellos se enmarcó el principal documento de partida, el “Libro Verde” de la Comisión de las Comunidades Europeas: “*Libro Verde. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*”, COM (2006) 708 final, de 22 de noviembre de 2006. Este documento se produce en cumplimiento del mandato del Consejo Europeo de la primavera de 2006, donde se encomienda a la comisión estudiar la posibilidad de establecer un conjunto de principios comunes sobre flexiseguridad. El documento ha abierto un debate comunitario sobre “flexiseguridad” en el que han aparecido interesantes documentos tanto de las instituciones comunitarias, de los interlocutores sociales a escala comunitaria y nacional, de la doctrina jurídica y de la propia judicatura.

El Libro Verde formulaba catorce preguntas sobre las posibles reformas prioritarias del Derecho del Trabajo, para la mejora de la flexibilidad, la seguridad en el empleo y la reducción de la segmentación del mercado de trabajo mediante una cierta relajación de la protección del desempleo y garantizando un nivel suficiente de seguridad en el empleo y de protección social en forma de compensaciones por pérdida de ingresos y políticas activas del mercado de trabajo. Daba la impresión de que se planteaba una verdadera “refundación” de los postulados tradicionales del Derecho laboral, que se consideran obsoletos para afrontar las nuevas realidades socio-económicas, laborales y productivas. Pero lo cierto es que está en el código genético del Derecho del trabajo la adaptación dinámica del Derecho del trabajo a las nuevas realidades y funciones que está llamado a atender. En definitiva, el Libro Verde alienta reformas del marco normativo de los mercados de trabajo en la línea de una mayor

flexibilidad y adaptabilidad a las exigencias derivadas de un entorno económico extremadamente competitivo. Pero también debemos ser conscientes de que las políticas de flexiseguridad integran distintas políticas y que afectan a intereses en conflicto, y que, además, no pueden dejar de tener en cuenta las características del sistema económico nacional, del mercado de trabajo y de las relaciones laborales ni las tradiciones de cada ordenamiento laboral interno. La Comisión parece haber cerrado filas en torno a postulados no incontrovertidos que se manifiestan en su posterior Comunicación: “Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”, de 27 de junio de 2007, COM (2007) 359 final.

Este renovado interés por la flexibilización de los mercados de trabajo quizá suponga el reconocimiento implícito de que la Estrategia de Lisboa –en el contexto de la crisis económica- no ha producido los resultados esperados. Parece como si la responsabilidad en la consecución de los objetivos se traslada ahora a los Gobiernos europeos y también parece que la flexibilización de los mercados de trabajo se concibe como el bálsamo para un modelo de crecimiento que no consigue resultados sociales óptimos en materia de crecimiento y calidad de empleo. El Derecho laboral y su entramado jurídico-institucional –sobrevalorando su influjo en la dinámica económica y de empleo- se presenta como el terreno donde experimentar nuevas operaciones de flexibilización de los mercados de trabajo. De hecho, el Libro Verde no aportaba ninguna indicación operativa sobre cómo las instituciones europeas pueden contribuir a resolver el problema que se propone, esto es, la modernización de los sistemas jurídico-laborales nacionales y su posible convergencia hacia objetivos comunes. Tampoco, como intervención de *soft law*, el Libro Verde planteaba unos contenidos claros, sino tan solo indicaciones hipotéticas con una –estas sí- clara metodología economicista y una connotación ideológica neo-liberal en lo atinente a su tratamiento de las cuestiones jurídico-laborales.

II. DEBILIDADES Y CARENCIAS DEL LIBRO VERDE SOBRE LA MODERNIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

La finalidad primordial del Libro Verde consistía en “plantear un debate público en la UE sobre cómo modernizar el Derecho laboral para sostener el objetivo de la Estrategia de Lisboa de crecer de manera sostenible, con más y mejores empleos”. Al respecto, interesa destacar que el documento parece “culpabilizar” al Derecho del trabajo “clásico” de la incapacidad del sistema económico para generar empleo suficiente y de calidad, lo que conllevaría la necesidad de flexibilizar o des-regular parte de los elementos básicos (sistema de derechos y garantías) que configuran este tipo de Derecho laboral. Pero como observó el Comité Económico y Social Europeo –en adelante, CESE- (Dictamen 2007), la Estrategia de Lisboa no ha alcanzado todos sus objetivos, advirtiendo que es preciso “ser prudentes en los análisis de las causas de esta situación, y evitar centrarlo todo en el Derecho laboral”.

Se estima en el Libro Verde que la “flexiseguridad” generará un mercado de trabajo más equitativo, más reactivo ante la innovación y los cambios, y más inclusivo, y evitará los desfases existentes entre los marcos jurídico y contractual y la realidad del mundo del trabajo. Sin olvidar sus beneficios y costes globales, la mejora y modernización del Derecho del trabajo podría fomentar una flexibilidad asociada a la seguridad en el empleo, incrementar el empleo y reducir el desempleo, y conseguir que los distintos tipos de contratos y los derechos laborales favorezcan la creación de empleo, ayuden a los trabajadores y a las empresas, al facilitar las transiciones en el mercado de trabajo, y permitir a las empresas y a los trabajadores comprender mejor sus derechos y obligaciones, ofreciendo incentivos a los trabajadores para explorar más

oportunidades de empleo mediante un marco regulador que refuerce la capacidad de los trabajadores.

El gran “déficit” del Libro Verde es que presentaba *un enfoque al margen de los derechos sociales fundamentales inherentes al constitucionalismo social*. Se trata de unos derechos que *deberían* ineludiblemente ser el eje vertebrador de todo proyecto de reforma del Derecho social en la UE. El Libro Verde muestra una total indiferencia hacia el lenguaje de los derechos fundamentales (Loy, 2007, pp. 47 y ss.). Tales derechos fundamentales –específicos e inespecíficos- actúan en la “zona contractual” de la condición de trabajador y empresario, caracterizada por un contrato de intercambio económico, y actúan como límites a la autonomía privada, y contribuyen decisivamente a la salvaguarda de un componente axiológico en la relación de trabajo. Tales derechos fundamentales socio-laborales, en tanto canalizan el respeto de los valores personales de que es portador el trabajador, actúan como correctivo a las exigencias de eficiencia y competitividad de las empresas y contribuyen a delimitar de manera racional y equilibrada lo que puede justificarse en la lógica de un contrato cambiario, de lo que debe respetarse por pertenecer al patrimonio de derechos fundamentales del ciudadano-trabajador. Cualquier operación remodeladora del Derecho laboral habrá de ajustarse a los cánones de constitucionalidad y el respeto por los contenidos esenciales de los derechos sociales fundamentales (Monereo Pérez, 2006). La Carta de Niza contempla los derechos socio-económicos como derechos *pleno iure* afirmando (en su Preámbulo) la indivisibilidad entre todas las prerrogativas fundamentales de los ciudadanos. En este sentido, resulta poco comprensible que un documento como el Libro Verde, que incide sobre muchos de los derechos reconocidos en la Carta, se desarrolle sin hacer mención alguna a la misma. Se observa así un desajuste grave entre la actuación institucional de una institución comunitaria, y el propio marco “constitucional” –iusfundamental-comunitario. El problema fundamental del Libro Verde es que suscita un debate que afecta a muchos derechos socio-económicos fundamentales, sin preocuparse de valorar la coherencia de las hipótesis que plantea en cada materia, con el respeto de los derechos y principios establecidos en las Cartas sociales europeas, en la jurisprudencia del TJCE, y en la propia Carta de Niza. La dimensión colectiva del Derecho laboral –insuficientemente presente en el documento-, cuyos derechos centrales se recogen en los textos internacionales sobre derechos fundamentales, y además están “constitucionalizados” con un importante núcleo de garantías, es un eje de acción y de regulación indispensable e ineludible para una propuesta de reformulación equilibrada de la tutela laboral. El Derecho laboral europeo debería reestructurarse a partir de un sistema de derechos fundamentales, con atención especial al principio de igualdad real y efectiva que limite los presupuestos económicos y sociales de la fragmentación social.

Por otra parte, el Derecho laboral no puede funcionalizarse en exclusiva hacia el empleo y el mercado de trabajo, so pena de perder su carácter de sistema autorreferente. Ciertamente, debe ser selectivo en sus prioridades (atendiendo a la posición del trabajador en el mercado de trabajo), quizá –en algunas facetas- algo menos protector y más proactivo (promoviendo el reparto de oportunidades, la calidad en el empleo y el desarrollo personal), y también estar más interconectado con las políticas sociales y económicas relativas a los mercados de trabajo y las instituciones de protección social, pero tampoco debe olvidarse que su función clave es estructurar y ordenar la relación de trabajo sobre un *sistema –individual y colectivo-* de derechos y garantías, actuando una situación de equilibrio frente a los poderes empresariales, que dejan de estar así inmunes frente a la acción pública y la tutela colectiva.

En el tratamiento de la segmentación laboral, más que luchar contra la precariedad laboral, se aboga por una homogeneización a la baja. Una de las

justificaciones del Libro Verde es la necesidad favorecer la “inclusividad” del mercado de trabajo, evitando su segmentación. El texto señala que debe acabarse con la lógica de las dobles velocidades en materia de tutela laboral, superándose la diferencia entre los trabajadores integrados con empleo permanente (“*insiders*”) y los excluidos u “*outsiders*” (expresión que aludiría a un heterogéneo conjunto compuesto por trabajadores desempleados, personas que prestan servicios en condiciones precarias o en la economía informal y aquellos colectivos integrados en las “zonas grises” del Derecho del Trabajo). El Libro Verde utiliza una expresión económica propia de una corriente neo-keynesiana de análisis del mercado de trabajo (Lindbeck / Snower, 1989). Dicha teoría presenta importantes limitaciones explicativas del funcionamiento global de los mercados de trabajo (Ichino, 1998, pp. 310-311) y que es consecuencia del reduccionismo metodológico derivado de su visión dual sobre un ámbito social que en la realidad socio-económica se caracteriza por una mayor heterogeneidad (la pulverización del trabajador-tipo o modelo antropológico de trabajador), aparte de presentar dificultades en la delimitación de los trabajadores encuadrables en cada grupo. Interesa destacar que –en el terreno político-jurídico- esta teoría se ha utilizado, no tanto para idear estrategias de “integración” socio-laboral de los excluidos, sino para justificar la introducción de flexibilidad laboral al objeto de reducir el *gap* en los niveles de tutela al objeto de conseguir un pretendido reparto mas equitativo del empleo y abrir cauces que permitan “competir” a los excluidos con el núcleo de trabadores estables. Además, la teoría también se ha utilizado para erosionar la acción sindical, al considerar que sobreprotege a los *insiders* y genera efectos nocivos para la eficiencia del mercado de trabajo. Como puede verse, la elección terminológica no es absoluto aséptica o neutral. Se trata de una teoría que ha sido utilizada –más allá de sus implicaciones originales- para someter a crítica la existencia de una normativa limitadora del despido y para mostrar, de manera política y sindicalmente explosiva, la disparidad de intereses entre empleados y desempleados (o empleados precarios). La utilización de esta teoría “explicativa” parece formar parte de una trama político-jurídica de “*homogeneización a la baja*” en materia de derechos laborales.

Aquí reside uno de los grandes prejuicios del Libro Verde. Se asienta sobre un postulado controvertido: la idea de que la flexibilización de las relaciones de trabajo tiene una relación automática y directa con la reducción de las tasas de desempleo. Frente a ello, conviene señalar que no existe una probada correlación entre el impulso de los mecanismos de flexibilidad laboral “externa” y el aumento de la propensión de las empresas a contratar trabajadores. Por el contrario, existe evidencia de mercados de trabajo con altas tasas de empleo que cohabitan con marcos jurídicos que garantizan al trabajador una adecuada rigidez de salida en garantía de su seguridad y estabilidad en el empleo.

Precisamente, las políticas de flexibilidad laboral han erosionado la propia capacidad de integración social tradicionalmente atribuida a la inclusión por el trabajo, y la precarización aparejada tampoco ha demostrado un especial influjo en la creación de empleo (en algunos casos, ha supuesto un efecto de desplazamiento o sustitución de trabajo estable por trabajo precario). Como ha tenido ocasión de afirmar el Parlamento Europeo: “... los estudios recientes de la OCDE y otros organismos han mostrado que no hay pruebas para la afirmación según la cual la reducción de la protección contra el despido y el debilitamiento de los contratos laborales estándar facilitan el crecimiento del empleo”; señalando “que el ejemplo de los países escandinavos muestra claramente que un alto nivel de protección contra el despido y de normas laborales es plenamente compatible con un alto crecimiento del empleo” (Resolución 2007).

Según el Libro Verde, otras políticas que conforman el enfoque de la “flexiseguridad” se centran en el aprendizaje permanente; unas políticas de mercado de trabajo que brinden a los desempleados y a los inactivos una nueva oportunidad en dicho mercado; y normas más flexibles en el ámbito de la seguridad social para responder a las necesidades de las personas que cambian de empleo o abandonan temporalmente el mercado de trabajo. Esto significa que el documento hace más hincapié en los flujos de entrada y salida del mercado de trabajo (inclusión-exclusión) que en los derechos e intensidad de la protección prestada por el ordenamiento jurídico en el seno de la relación de trabajo (re-orientación del Derecho del trabajo al empleo y a la situación del mercado de trabajo).

El Libro Verde señala que el “modelo tradicional de relación laboral puede no ser el adecuado para todos los trabajadores con contratos estables de duración indeterminada que han de afrontar el reto de adaptar los cambios y aprovechar las oportunidades que ofrece la mundialización. Unas cláusulas y condiciones demasiado protectoras pueden desanimar a los empleadores a contratar durante los períodos de bonanza económica. Otros modelos de relación contractual pueden reforzar la capacidad de las empresas para desarrollar la creatividad de su personal en su conjunto y aumentar su ventaja competitiva”. Se obvia que la seguridad en la relación laboral es también un prerrequisito importante para el progreso de la productividad.

Como puede comprobarse, el concepto de “modernización” del Derecho del trabajo que propone el Libro Verde se basa sobre los estereotipos y preconceptos relacionados con la recepción acrítica de la aproximación económica neoclásica presente en las instituciones económicas internacionales y la literatura económica prevalente. El documento se instala en la lectura hegemónica de la gestión del cambio a través de la flexibilidad y la precarización, en un discurso que obvia tanto la existencia de intereses colectivos –por lo que es en esencia “individualizador”- como la noción de igualdad social como elemento esencial de “civilización”. Un plegamiento incondicionado a las exigencias económicas y organizativas no hace sino incrementar las desigualdades e implicar regresiones en las correcciones a los equilibrios de poder que se habían ido consolidando –entre otros mecanismos- a través del Derecho laboral.

La salida del dilema flexibilidad-seguridad se aborda en la perspectiva minimalista consistente en una reducción de los derechos y niveles de tutela, con contenidos mínimos de tutela. Ello implica la “remercantilización” del factor trabajo y la aceptación acrítica de la pérdida de derechos (seguridad) de amplias capas de trabajadores, generalizándose en cambio un núcleo mínimo de derechos que no garantiza un nivel suficiente de estabilidad laboral. En consecuencia, para corregir y no generar más segmentación y según el Libro Verde, se trataría primordialmente de abordar la flexibilidad de los *insiders* (esto es, los que gozan de seguridad en el puesto de trabajo), pues como señala: “Los marcos jurídicos que sustentan la relación laboral tradicional pueden no ofrecer un alcance o incentivos suficientes a los trabajadores con contratos de duración indeterminada clásicos para explorar oportunidades de una mayor flexibilidad del trabajo”. Así pues, y esto parece lisa y llanamente demagogia, serían los propios trabajadores estables los deseosos de caer en brazos de la “arcadia” de la flexibilidad en el trabajo. Lo que pretende consagrar el documento es la inestabilidad laboral como regla, más que la extender de niveles apropiados de seguridad laboral a los *outsiders*. Así pues, la hipotética mejora de las condiciones de vida de las personas excluidas pasaría por la reducción de derechos para los que gozan de una relativa estabilidad en el trabajo. Esta reducción de los niveles de tutela incrementa el poder decisorio unilateral del empleador y lo que es más grave, en la práctica supondría una regresión universalizada en los niveles de tutela laboral. En realidad, lo que esconde el

razonamiento es la transmutación del conflicto social entre empleadores y trabajadores en un inducido conflicto social “intraclase” que enfrentaría a los propios asalariados en el reparto de unos derechos que evolucionarían a la baja. Esta modernización, claro está, no tendría coste o sacrificio alguno para los empleadores que pasarían a ser meros observadores y sujetos beneficiados de una reducción de tutela.

Por otra parte, el documento no precisa o define cuáles serían esos “otros modelos de relación contractual” que pueden reforzar la capacidad de las empresas para desarrollar la creatividad de su personal en su conjunto y aumentar su ventaja competitiva. Lo que parece desprenderse es que –en opinión de la Comisión- la estabilidad del puesto de trabajo restaría márgenes de maniobra y oportunidad a los trabajadores, mientras que los contratos atípicos garantizarían mayores posibilidades de carrera profesional y mayor formación, y mejor equilibrio entre vida familiar y profesional, junto con mayor responsabilidad personal. El documento presupone que la flexibilidad crea empleo, aunque no existe demostración científica de que ese postulado sea cierto. Incluso la OCDE ha reconocido que no existe una clara relación entre el nivel de protección en el empleo y las tasas de desempleo (2004), de manera que la reducción de la protección en el empleo podría afectar la confianza, la lealtad y el desarrollo personal de la relación de trabajo del lado del trabajador, y también afectar la disponibilidad de las empresas para invertir en cualificación y formación para sus trabajadores, y por ello, tales medidas pueden ser contraproducentes frente al objetivo de incrementar la productividad y el fomento de la innovación empresarial (ETUC, 2007). No parece demostrado que las oportunidades para los “outsiders” se incrementen reduciendo los derechos y la protección de los “insiders”.

El documento de la Comisión no explora la “flexibilidad interna” y la “flexibilidad consensuada” como salida equilibrada. Frente a la reducción de los niveles de tutela podrían explorarse y aprovecharse –o bien reformularse “con garantías”- las posibilidades jurídicas abiertas a la gestión flexible de las funciones, el tiempo y lugar de trabajo, etc., al objeto de garantizar la estabilidad laboral a través de contratos por tiempo indefinido, salvaguardando el ajuste de las condiciones y los aspectos cuantitativos de la mano de obra a las necesidades productivas. Pero esta es una perspectiva que no está presente en el Libro Verde. No debe olvidarse que la negociación colectiva puede desarrollar de forma eficaz tal función de adaptación, en clave de efectiva realización de la conjugación entre flexibilidad y seguridad, aunque siempre en presencia de un intenso *core of rights*, formado por un núcleo de tutela mínima que incluye los derechos fundamentales de los trabajadores. El documento parece desconocer una realidad jurídica evidente, la mayoría de los ordenamientos nacionales han flexibilizado también “internamente” la relación laboral, con regulaciones que permiten amplios espacios para la adaptación de las condiciones laborales al contexto cambiante de las organizaciones productivas (exigencias económicas, tecnológicas, organizativas y productivas). En consecuencia, uno de los postulados del Libro Verde es inconsistente, dado que los trabajadores “regulares” en amplia medida también han sufrido las consecuencias del incremento de la flexibilidad interna (mecanismos jurídicos de movilidad y modificación de las condiciones de trabajo) y se han adaptado a las reestructuraciones empresariales y los cambios subsiguientes. En muchos aspectos, ello ha supuesto un reforzamiento del poder de dirección unilateral de la empresa, pero esta *flexibilidad funcionalizada a las exigencias empresariales y de mercado* también puede introducirse de manera consensuada si se instauran los mecanismos adecuados de participación, consulta (procedimentalización) y negociación con los representantes de los trabajadores. De nuevo, el elemento clave es la *introducción de flexibilidad consensuada* para atenuar las exigencias empresariales con elementos que permitan un

ajuste no traumático para los trabajadores. Pero el Libro Verde adolece también de un déficit en su enfoque, al no integrar la consideración de la gobernanza empresarial, y el importante papel de la participación de los trabajadores y de los mecanismos de control y alerta de los organismos que representan a los trabajadores en la adaptación al cambio y ante las reestructuraciones. El Libro Verde obvia los avances en materia de flexibilidad consensuada que se vienen produciendo en las organizaciones productivas, a menudo apoyados en la negociación colectiva, en la línea de fomentar la flexibilidad interna frente a otros mecanismos más traumáticos de reorganización del factor trabajo en la empresa.

Solamente después de las consideraciones relativas a la flexibilidad y el replanteamiento de la tutela de los “*insiders*”, se alude genéricamente a la formación y al aprendizaje permanente como elementos clave del proceso de “modernización”. El documento adolece de un déficit de reflexión en torno a las posibles iniciativas en materia formativa (inicial y continuada) de los trabajadores, tanto de los que están en activo como los que se ven amenazados por las reestructuraciones o los que vuelven al mercado de trabajo tras una interrupción de su carrera por motivos personales, así como las garantías para las carreras profesionales. En este sentido, la legislación “puede favorecer la mejora de las competencias y cualificaciones organizando o facilitando la utilización de financiación y estructuras de formación, precisando derechos e incentivos respecto de la formación (permisos para la formación, cuantías de tiempo de trabajo) a lo largo de la carrera profesional (en contratos y con empresarios sucesivos), según las leyes y prácticas ya existentes o que empiecen a aplicarse, y la negociación colectiva” (CESE, 2007). El elemento formativo y la recualificación profesional como políticas preventivas frente al desempleo –y como elemento para maximizar las oportunidades de empleo y/o mantenimiento en el empleo- no aparecen suficientemente postuladas y desarrolladas en el documento. En este sentido, han de mejorarse condiciones y formas de participación pública y privada en estas políticas, junto con unas adecuadas políticas de desarrollo de la cualificación de los trabajadores en el seno de las organizaciones productivas.

La política comunitaria de flexiseguridad propone un nuevo “trade-off”: flexibilidad laboral por “seguridad en el mercado” (del Derecho laboral a la política de empleo y los sistemas de protección social). El Libro Verde entiende que “unos sistemas de subsidios de desempleo bien diseñados, junto con políticas activas del mercado de trabajo, parecen constituir la mayor garantía frente a los riesgos que presenta el mercado de trabajo”. También se indica –siguiendo el Informe sobre el empleo en Europa- que los trabajadores “se sienten más protegidos por un sistema de ayuda al desempleo que por la legislación sobre protección del empleo”, aunque previamente, de manera contradictoria, se indica que la diversificación de los contratos de trabajo crea para los trabajadores el riesgo de caer en la trampa de una sucesión de actividades de breve duración y de baja cualidad, con un insuficiente nivel de protección social, que los deja en una situación de vulnerabilidad.

Frente a los postulados sostenidos por la Comisión, críticamente puede señalarse que la flexiseguridad no debe eliminar los estándares de tutela desde la perspectiva del Derecho laboral. La seguridad “fuera de las relaciones laborales” no es propiamente una alternativa al Derecho laboral, salvo que el mismo pierda cualquier elemento de “autorreferencia” y pase a ser un mero instrumento o anexo incondicionante de la racionalidad de mercado. Pero esta es la tesis de la seguridad, un nuevo compromiso social en el que, como contrapartida a las mayores dosis de movilidad en los mercados, se ofrezca a los trabajadores una mayor seguridad en el mercado y en los itinerarios laborales. Estamos ante una compensación entre elementos no homogéneos ni

fungibles: niveles de garantía iuslaborales con elementos de seguridad atinentes en el mercado de trabajo. La tutela en el mercado de trabajo es solo una posibilidad o expectativa por contraposición a los derechos laborales del trabajador ocupado. Es muy discutible que el mercado sea capaz de compensar la mayor exposición al riesgo derivada de la reducción de las tutelas inherentes a la relación de trabajo.

Se trataría de proteger a los trabajadores en el mercado de trabajo, favoreciendo la integración de los trabajadores precarios a través de rentas sustitutivas y políticas activas de empleo, de manera que se refuerce la ciudadanía social en las discontinuidades y transiciones profesionales, de manera que las mismas no signifiquen una pérdida de derechos de ciudadanía (Accornero, 2005, p. 149). Como contrapartida a la menor protección del puesto de trabajo, la flexiseguridad ofrecería “una mayor seguridad en el decurso profesional, ampliar la seguridad y la protección de los trabajadores atípicos, políticas activas de mercado de trabajo que ofrezcan oportunidades de empleo y sistemas más flexibles de protección social que atiendan las necesidades de las personas que cambian de empleo o que dejan el mercado de trabajo temporalmente, lo que implica una regulación laboral legal y colectiva menos rígida que facilite la adaptabilidad en el mercado y en la organización del trabajo, y mayores niveles de seguridad de estar y de progresar en el mercado de trabajo y con adecuada y fuerte protección social, en particular mediante medidas activas y activadoras” (Rodríguez-Piñero, 2007, p. 9).

Ciertamente, el sistema de protección social debe asegurar prestaciones suficientes y acompañamiento individualizado para la búsqueda de empleo y los poderes públicos y las empresas deben asegurar un sistema de formación permanente, pero ello no es una vía alternativa –sino complementaria- de la seguridad jurídica y económica proporcionada por un Derecho laboral con estándares europeos. Además, téngase en cuenta que tanto la adopción de políticas activas del mercado de trabajo, como las medidas de protección y acompañamiento del desempleo son políticas y ámbitos de la acción pública fuertemente condicionadas por elementos tan contingentes como el dinamismo económico y las opciones de política-jurídica prevalentes (se trata, pues, de una “seguridad inestable”). Un respaldo a los desempleados bien diseñado y eficiente debe existir en cualquier caso, sea cual sea el grado de protección en el trabajo, complementado con sistemas adecuados de formación o reciclaje profesional.

El canje “seguridad en el trabajo” por “seguridad en el mercado” que trasluce el documento se decanta por una serie de propuestas precisas en la primera dirección y unas inconcretas y genéricas propuestas en el segundo, lo que podría considerarse como una invitación a “dar moneda cierta a cambio de buenas intenciones”. No hay ninguna correlación automática entre la reducción de la tutela en la relación de trabajo y el reforzamiento de la estabilidad en el mercado de trabajo. El documento ignora completamente los costes sociales y asistenciales derivados de tal “reubicación” del riesgo social de empresa. En gran medida, el planteamiento es funcional a una “externalización” o “exteriorización” del riesgo laboral hacia el trabajador –en el plano individual- y la sociedad en general. Bajo este prisma de la distribución del riesgo, la flexibilidad despliega los mismos efectos que la flexiseguridad, que los riesgos propios de la actividad empresarial se desplacen hacia la mano de obra, incidiendo especialmente en los más desprotegidos, como también hacia los poderes públicos. Las medidas ofrecidas como contrapartida no presentan el mismo grado de certeza y definición para que el cambio –y la transacción implícita- sea medianamente aceptable y fiable (*v. gr.* el aprendizaje permanente o la remodelación de los sistemas de protección social requieren medidas y procesos complejos de implementación). La seguridad “externa” a la relación laboral tampoco será asegurable sin el crecimiento y

políticas públicas redistributivas y solidarias para financiar prestaciones públicas y políticas activas del mercado de trabajo, esto es, requieren de una disponibilidad presupuestaria que también ha entrado en crisis: la opción por sistemas fiscales redistributivos que aporten cierta seguridad respecto de la suficiencia económica para sostener las políticas públicas de protección frente al desempleo. Por ello, se trata de un *trade-off* poco útil en ciclo de crisis económica, donde la “normalización de las relaciones de trabajo” con un sólido sistema de Seguridad Social es una alternativa mucho más efectiva que la alta flexibilidad o su combinación con elementos de seguridad en el mercado (Tangian, 2010, p. 37).

A pesar de tales referencias, tampoco el documento sitúa la flexiseguridad en un ámbito “macro”, con relación a los sistemas integrados de relaciones industriales y de *welfare* existentes en los países nórdico-europeos, donde se presuponen condiciones sociales e institucionales bien peculiares: una regulación flexible de la relación de trabajo correlativa a una proporcional capacidad de protección del mercado por obra de instituciones controladas directamente por los sindicatos y generosamente financiada por los Estados con la fiscalidad general. En tales países, la disponibilidad sindical para admitir el relajamiento de la ordenación jurídica de la estabilidad en el empleo ha venido en función de las grandes ventajas del aparato sindical de los países escandinavos derivadas de la implantación de modelos de flexiseguridad. Para alcanzar un funcionamiento óptimo del mercado de trabajo en este tipo de sistemas se requiere de adecuadas y sólidas políticas sociales que permitan considerar fiable este *trade-off* entre los diferentes tipos de seguridad (en la relación de trabajo y en el mercado de trabajo). En tanto no se evidencie la instauración de un sistema tutelar con sólida protección al desempleo y eficientes políticas activas de empleo y sistemas de formación continua, no podría darse el tránsito propuesto por el documento.

Téngase en cuenta que los prerrequisitos no se dan –o no se dan con toda la intensidad requerida– en los países del área mediterránea o de la Europa del Este donde se ha hecho más hincapié en la protección frente al despido. En muchos Estados miembros donde los sistemas de protección social y las políticas activas del mercado de trabajo todavía están por implantar o reforzar convenientemente, la renuncia a la tutela “en el trabajo” no es sino un “salto al vacío”.

Este nuevo intercambio o reequilibrio que se propone tiene el problema de que sus elementos tienen perspectivas temporales diferentes, de inmediato una mayor desregulación y flexibilidad laboral y como contrapartida promesas de mejoras en las carreras profesionales futuras y en la protección en el mercado y en la cobertura social. En este sentido, se ha formulado como contrapropuesta la idea de *flexinsurance* como instrumento flexible para afrontar la desregulación del mercado de trabajo, concediendo más seguridad para lograr más flexibilidad y evitando entender que los derechos laborales sean sustituibles, comparables o compensables con los beneficios de los sistemas de protección social o las medidas proactivas de las políticas de empleo (Tangian, 2007, pp. 21 y ss.). Los sistemas nórdicos muestran el camino para avanzar en esta dirección, pero será un proceso gradual en el que habrán de vencerse aspectos culturales y éticos para poder transplantar tales modelos a otras áreas geográficas europeas. Lo cierto es que solamente un mercado de trabajo “inclusivo” cuyas instituciones funcionen eficientemente y que esté adecuadamente “asistido” y “activado” (*Estado activo del bienestar*) permitiría aceptar la transformación que propone la Comisión.

Por otra parte, surgen serias dudas sobre la aplicabilidad de esta receta a países con elevadas tasas de desempleo, o con dificultades para la reincorporación en el trabajo derivadas de las particularidades de los mercados de trabajo, con el correlativo coste

presupuestario que conllevan. ¿Cómo aceptarla en los nuevos Estados miembros que no tienen desarrolladas sólidas redes de protección social y políticas activas frente al desempleo? Asimismo, ¿cómo implementar esta estrategia sin una mayor presión fiscal? Si la tendencia generalizada son las políticas fiscales de “*flat tax*”, resulta evidente que el Estado no podría desempeñar su papel tutelar “en el mercado”, y los trabajadores estarán simplemente llamados a aceptar una mayor elasticidad en el trabajo sin contraprestaciones en el plano de la tutela frente al desempleo.

III. LA COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN: “HACIA LOS PRINCIPIOS COMUNES DE LA FLEXIGURIDAD: MÁS Y MEJOR EMPLEO MEDIANTE LA FLEXIBILIDAD Y LA SEGURIDAD”

El resultado del proceso de consulta abierto con el Libro Verde culminó – conforme a sus previsiones- con la Comunicación de la Comisión titulada “Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad” (de 27 de junio de 2007). Esta Comunicación trata de ofrecer un enfoque integrado de la flexiseguridad, ilustrar sobre las políticas de flexiseguridad existentes y desarrollar una serie de principios comunes de flexiseguridad.

En primer lugar, constata las transformaciones operadas en el proceso de globalización. En este contexto, la Comisión considera necesaria una adaptación de los mercados laborales hacia la flexibilidad acompañados de niveles de seguridad que permitan abordar las necesidades de empleadores y empleados. Se señala algo positivo, que para “gestionar el cambio y los nuevos riesgos sociales, Europa debe crear más y mejores puestos de trabajo”, incidiendo en la necesidad de reducir la segmentación laboral y promover la integración sostenida y la acumulación de capacidades, dada la incapacidad de amplias capas de trabajadores para integrarse o retornar a un empleo de calidad.

En este punto, la Comisión relanza una idea ya desplegada en el Libro Verde consistente en que los “ciudadanos necesitan cada vez más la seguridad del empleo, y no la del puesto de trabajo, ya que cada vez son menos los que conservan el mismo puesto de trabajo de por vida”. La Comisión se alinea con las exigencias de flexibilidad al señalar que las empresas “deben ser capaces de adaptar su mano de obra a unas condiciones económicas cambiantes. Han de poder contratar a trabajadores que dispongan de una mejor combinación de capacidades y que sean más productivos y adaptables, aumentando así su capacidad de innovación y competitividad”. Como se observa, nada nuevo respecto a los postulados ideológicos neoliberales, la necesidad de que los sacrificios correspondan a los trabajadores en función de las cambiantes exigencias empresariales determinadas por condicionantes de competitividad, que son precisamente los postulados que han conducido a una intensa precarización de los mercados de trabajo europeos. La Comisión parece ignorar que un *status* jurídico-laboral de derechos es tradicionalmente una garantía de seguridad económica y jurídica para los trabajadores, actuando una importante función redistributiva en el seno del *welfare*. ¿Cómo se favorece la movilidad social ascendente con la degradación de derechos laborales? Este documento es un nuevo “caballo de Troya” para el Derecho “clásico” del trabajo.

La Comisión pertrecha de una definición de “flexiseguridad” como estrategia integrada para potenciar, a un tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral. Y comienza a definirla por el primer elemento del binomio en una definición que podríamos calificar de *pan-flexibilidad*: “la flexibilidad hace referencia a los avances logrados (“transiciones”) en el curso de la propia vida: del colegio al trabajo, de un empleo a otro, del desempleo o la inactividad al trabajo y del trabajo a la jubilación”.

Resulta cuando menos curioso que también el desempleo y la inactividad en el trabajo se considere un “avance” en la vida profesional, considerándolos componentes estructurales de modelo propuesto, cuando son conocidas las dificultades de ciertos colectivos para reincorporarse al mercado de trabajo con un empleo de calidad. La definición no puede ser más críptica en este punto, nos evangeliza en el adiós al mundo de las certezas, y el abandono de las seguridades proporcionadas por las tradiciones europeas de salvaguarda de los derechos laborales. Dicha flexibilidad –según el documento- “no se limita a la mayor libertad de las empresas para contratar o despedir” (con lo cual se quiere ir mucho más allá) y –paradójicamente- “no implica que los contratos por tiempo indefinido hayan quedado obsoletos”, sino que aludiría a una nueva arcadía: “la progresión de los trabajadores hacia mejores empleos, a la “movilidad ascendente” y al desarrollo óptimo del talento”. Asimismo, en una perspectiva *micro* la flexibilidad se considera “característica de una organización del trabajo flexible, capaz de responder rápida y eficazmente a nuevas necesidades y de dominar las capacidades necesarias para aumentar la producción”, y -con un tinte bidireccional poco preciso- al añadirse que “es la que facilita la conciliación del trabajo y las responsabilidades privadas”. Pero repárese que ambas flexibilidades *no son las mismas*, la primera obedece a intereses empresariales y no conllevan automáticamente la consecución de la segunda si no es a través de la institucionalización de derechos socio-laborales que tutelen adecuadamente al trabajador en la adopción de decisiones para conciliar la vertiente laboral con las necesidades personales, familiares, formativas, etc.

De otro lado, la vertiente de la seguridad presenta un menor esfuerzo definitorio, considerando por tal no solamente “a la seguridad de conservar el propio puesto de trabajo”, sino también de “equipar a las personas con las capacidades que les permitan progresar en su vida laboral y ayudarlas a encontrar un nuevo empleo”; como también – en línea con la estrategia preconizada por el Libro Verde- “se trata de ofrecer unas prestaciones de desempleo adecuadas para facilitar las transiciones e incluye... oportunidades de formación para todos los trabajadores, especialmente los poco cualificados y los de más edad”.

Según la Comunicación, la Comisión y los propios Estados miembros (no se alude a declaración conjunta alguna que cristalice la opinión de los mismos), “han llegado a un consenso” en cuanto a que las políticas de flexiseguridad pueden concebirse y aplicarse a través de cuatro ejes de actuación: *disposiciones contractuales flexibles y fiables* (desde la perspectiva del empleador y del empleado, y de “los que están dentro” y “los que están fuera”), gracias a una legislación laboral, convenios colectivos y una organización del trabajo modernos; *estrategias globales de aprendizaje permanente* a fin de garantizar la adaptabilidad y empleabilidad continuas de los trabajadores, en particular de los más vulnerables; *políticas activas del mercado laboral eficaces* que ayuden a las personas a afrontar cambios rápidos, reduzcan los períodos de desempleo y faciliten las transiciones a nuevos puestos de trabajo; *sistemas de seguridad social modernos* que ofrezcan un apoyo a la renta adecuado, fomenten el empleo y faciliten la movilidad en el mercado laboral. Vertiente en las que se incluyen una amplia serie de medidas de protección social (prestaciones de desempleo, pensiones y atención sanitaria) que permiten a las personas conciliar el trabajo con las responsabilidades privadas y familiares, como el cuidado de los hijos.

En lo atinente al primer pilar de la propuesta (flexibilización de la relación de trabajo), de nuevo se arremete contra la protección frente al despido por razones económicas, sobrevalorando –como suelen hacer los análisis económicos- la influencia de tales reglas jurídicas sobre la evolución de los mercados de trabajo. El documento se

alineada con los análisis por los que una estricta protección del empleo, al reducir el número de despidos, también reduce las posibilidades de reinserción en el mercado laboral tras períodos de desempleo. Y de nuevo, se alude al “argumento psicológico” de que “al decidir la conveniencia o no de contratar a nuevos trabajadores, las empresas tienen en cuenta la probabilidad de incurrir en altos costes por despido en el futuro”, además se indica que “aunque las repercusiones de una política estricta de protección del empleo en el desempleo total son limitadas, ésta puede perjudicar a aquellos grupos que tienen más posibilidades de encontrar obstáculos a la hora de acceder al mercado laboral...”. Se considera de nuevo que las “legislaciones estrictas de protección del empleo fomentan frecuentemente el recurso a una serie de contratos temporales que ofrecen escasa protección... y limitan la progresión a puestos de trabajo de duración indefinida”. Y en consecuencia, de nuevo se culpabiliza al régimen garantista que regula el contrato indefinido de generar la segmentación del mercado laboral. Aunque termina señalándose –y el dato tiene extraordinaria relevancia- que “las legislaciones estrictas de protección del empleo también tienen efectos positivos; en particular, “animan a las empresas a invertir en formación y promueven la lealtad y una mayor productividad de los empleados”. Así pues, el documento parece impulsar la flexibilización y eliminación del régimen de protección frente al despido, pero luego termina alabando las bondades de la contratación con garantías frente al despido. En definitiva, la única lectura posible a la que parece apuntar el texto es que deberá profundizarse en la flexibilidad y la eliminación de las rigideces a la gestión flexible de la mano de obra y que no presenten una clara funcionalidad en cuanto al favorecimiento de la estabilidad en el empleo.

En segundo lugar, para dar respuesta a la rapidez del cambio y de la innovación, se considera la necesidad de disponer de estrategias globales de aprendizaje permanente y mejorar la inversión en recursos humanos. Considerándolo un factor estratégico tanto para la competitividad de las empresas como para la empleabilidad de los trabajadores a largo plazo. Además, se aduce un elemento que no estaba presente en el Libro Verde, la necesidad –si se quiere que las estrategias de aprendizaje permanente sean verdaderamente inclusivas- de “contar con la participación activa de los gobiernos, interlocutores sociales, empresas y trabajadores”.

El tercer pilar del cambio son los sistemas de seguridad social de protección por desempleo y las políticas activas del mercado laboral, considerados “elementos esenciales que aportan apoyo y seguridad en los ingresos en los períodos de transición entre puestos de trabajo”. De nuevo reaparecen los postulados reformistas en la línea del *workfare*, pues se indica que para subsanar las consecuencias negativas que los cambios de empleo pueden tener en los ingresos se precisan sistemas que ofrezcan buenas prestaciones de desempleo, ahora bien, “éstas pueden tener un efecto perjudicial en la intensidad de la búsqueda de empleo y reducir el incentivo económico que entraña aceptar un empleo”. Para evitar este efecto se propone “la implantación de sistemas eficaces de apoyo a la búsqueda de empleo e incentivación del trabajo que garanticen el equilibrio entre los derechos y las obligaciones” (asistencia directa e individualizada, cursos de búsqueda de empleo, etc.). Se considera que el gasto en políticas activas del mercado de trabajo es directamente proporcional a la reducción del desempleo global. Al mismo tiempo –ahondando en la estrategia de cambio de la “seguridad en el trabajo” por la más difusa “seguridad en el mercado”- y con cita en estudios económicos, se indica que “hay una relación positiva entre la eficacia de las políticas activas del mercado laboral y legislaciones de protección del empleo menos severas”.

En relación a este tercer pilar debería clarificarse el concepto de “activación” de la protección por desempleo y la atención a las transiciones laborales, pues abarca tanto

las medidas coercitivas como las de apoyo, tanto las de recualificación como las sancionadoras. No parece aceptable una renuncia a la protección en el trabajo a cambio de “vagas promesas de empleabilidad” en las que el trabajador deberá realizar la inversión necesaria para mejorar su cualificación suponen simplemente trasladar la carga del ajuste y la adaptación exclusivamente sobre el trabajador individual, lo que incrementar el nivel de inseguridad (especialmente para los grupos más vulnerables en el mercado de trabajo).

Para que la estrategia de flexiguridad funcione, la Comisión entiende que se “ha de equilibrar perfectamente la garantía de la seguridad de los ingresos que ofrece el sistema de prestaciones de desempleo con una estrategia de “activación” adecuada encaminada a facilitar la transición al empleo y a impulsar el desarrollo de la carrera”. De nuevo –como hacía el Libro Verde- se insiste en que los estudios –en la práctica no incontrovertidos- sugieren que los trabajadores se sienten mejor protegidos por unas prestaciones de desempleo adecuadas, por las políticas activas del mercado laboral y por unos mercados laborales dinámicos, que por una estricta protección contra el despido. Esta pretendida preferencia subjetiva por las tutelas del mercado de trabajo frente a las de la relación laboral supone una generalización inconsistente y poco aceptable (al menos en la gran de los trabajadores carentes de poder negociador en el mercado de trabajo podría ser fácilmente refutable). En definitiva, una nueva evangelización está servida, debe aceptarse una flexibilidad laboral más extrema porque la seguridad ya no se encuentra “en el trabajo”, sino en un mercado laboral “activado” en el que la tutela pasa a depender de los sistemas de aprendizaje permanente y de las políticas de protección social de los desempleados.

Al menos, la Comunicación de la Comisión no relega –como hacía el Libro Verde- al ostracismo el papel del diálogo social y la participación activa de los interlocutores, para ello “es esencial que todas las partes implicadas están dispuestas a aceptar el cambio y asumir la responsabilidad del mismo”. Al respecto, la Comunicación indica que las políticas integradas de flexiseguridad requieren del diálogo social bipartito (entre los interlocutores sociales) y tripartito (entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas), pues los “interlocutores sociales son los mejor situados para responder a las necesidades de los empleadores y trabajadores y para detectar sinergias entre ellos, por ejemplo, en la organización del trabajo o en la concepción y aplicación de estrategias de aprendizaje permanente”. La Comunicación aboga por fórmulas de “partenariado” para desarrollar las políticas de flexiseguridad, como la mejor manera de garantizar la participación de los interlocutores sociales “en un debate global sobre la adaptabilidad”, adoptando un enfoque plural de la flexiseguridad, y no medidas políticas aisladas. Asimismo, la Comisión anima a los Estados miembros a trabajar con los interlocutores sociales con vistas a incluir sus enfoques en materia de flexiseguridad en los Programas Nacionales de Reformas (derivados de la Estrategia de Lisboa).

Para la Comisión, todos los Estados miembros –dentro de sus diferentes situaciones nacionales- deben afrontar el mismo reto de la modernización y de adaptación al cambio. Por ello, para facilitar los debates nacionales en el marco de los objetivos comunes de la Estrategia para el Crecimiento y el Empleo, se señala la necesidad de alcanzar un consenso en el seno de la UE sobre una serie de “principios comunes de la flexiseguridad”, que podrán ser una referencia útil “para lograr unos mercados de trabajo más abiertos y con mayor capacidad de respuesta, y unos lugares de trabajo más productivos”. Para ayudar a implementar tales objetivos, la Comunicación contiene el diseño de cuatro itinerarios tipo (anexo I), desarrollados sobre la base de la situación de los Estados miembros y del informe del Grupo de

Expertos sobre Flexiseguridad (*Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*, Report by the European Expert Group on Flexicurity, junio de 2007). Se trata de propuestas para que los Estados miembros, en consulta con sus interlocutores sociales, y en función de sus situaciones particulares, puedan elaborar sus propios itinerarios detallados hacia la flexiseguridad. Tales itinerarios tipo “deberían servir también como instrumento de aprendizaje mutuo y de referencia en el marco de la Estrategia de Lisboa renovada”.

Todos los itinerarios coinciden en la necesidad de facilitar –procedimental y económicamente- el despido. Pareciera como –si a juicio de la Comisión- el elemento central de la modernización del derecho del trabajo pasaría indefectiblemente por la reducción de la protección frente al despido por razones empresariales. Este punto de vista es criticable, pues resulta importante reclamar una cierta autonomía, principios y valores básicos de los que es portador el Derecho del trabajo. Una protección adecuada frente al despido ilegítimo es la propia base para que los trabajadores puedan reclamar frente a condiciones de trabajo ilegales o abusivas, y hacer oír su voz frente a los comportamientos arbitrarios o injustificados del empleador, como también es un elemento determinante en la propensión de los trabajadores hacia la afiliación sindical y la participación en acciones sindicales colectivas. Solamente cuando varios sistemas interrelacionados demuestren un funcionamiento eficaz para la tutela del trabajador podría aceptarse un rediseño de los niveles de protección en el trabajo, en concreto, sería necesario un sistema que provea a los trabajadores una política activa del mercado de trabajo con un elevado nivel de protección por desempleo en el marco de una implantación sindical adecuada o un marco de diálogo social desarrollado que garantice los instrumentos necesarios para una participación activa en la negociación de los cambios y las modificaciones institucionales que sean pertinentes. La flexiseguridad –al modelo danés- con normas liberalizadoras del despido, no puede considerarse al margen del contexto del Estado del bienestar y de un sistema sindical y de diálogo social sólido, esto es, los interlocutores sociales deben desempeñar un papel central en el proceso decisorio políticos y en la aplicación de las políticas de mercado laboral y de la formación continua, y en el contexto de un sistema del Estado del bienestar financiado públicamente con niveles elevados de protección.

La Comunicación se cierra recordando que su finalidad es impulsar el debate entre las instituciones de la UE, los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas, de modo que, antes de que concluya 2007, el Consejo Europeo pueda adoptar una serie de principios comunes en materia de flexiseguridad. Dichos principios comunes deberían servir de acicate y contribuir a la aplicación de las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo y, en particular las Directrices de Empleo.

Así pues, la idea es introducir los componentes de la flexiseguridad en las políticas generales de los Estados miembros, a través de una especie de método abierto de coordinación. A tal fin, en el análisis de la Comisión sobre los Programas Nacionales de Reforma, en el marco de la Estrategia de Lisboa, dicho órgano incluirá sus primeros comentarios sobre la manera en que los Estados miembros podrían beneficiarse de los principios comunes y de los itinerarios de la flexiseguridad para elaborar sus propias políticas específicas.

Ciertamente, no existe un camino único para lograr una mayor flexiseguridad, hay diversas formas de implementarlas y distintas combinaciones de las políticas para lograrla, además del papel del diálogo social y los poderes públicos como de los recursos financieros disponibles para tales políticas. Lo que en un país –con unos determinados antecedentes históricos y un determinado entramado institucional y social

de los sistemas de relaciones laborales y los mercados de trabajo- puede ser efectivo, puede fracasar en otro. Aparte de la heterogeneidad políticas sociales implicadas otro elemento de complejidad viene determinado porque requerirá de una implantación multinivel en un proceso reflexivo abierto con resultados inciertos y donde –hasta ahora- el consenso comunitario inter-institucional y con los interlocutores sociales dista de constituir un suelo común en cuanto a los instrumentos a utilizar y los objetivos a perseguir. Así pues, se abre un proceso reflexivo abierto aprovechando también la sinergia del *sistema abierto de coordinación*, pues en el próximo ciclo de las Directrices integradas, “se invitará a los Estados miembros a utilizar sus Programas Nacionales de Reforma para informar explícitamente acerca de sus estrategias en materia de flexibilidad”. La Comisión realizará un seguimiento de dichas estrategias a través de los Informes Anuales de Ejecución e informará acerca de los progresos realizados en ellas el término del ciclo de Lisboa. Asimismo, la Comisión propondrá un programa de aprendizaje mutuo reforzado y más centrado, a fin de “garantizar que los Estados miembros se beneficien de las políticas de flexibilidad que funcionan”.

III. CONCLUSIONES: LA NECESIDAD DE UN ENFOQUE ALTERNATIVO DE “FLEXISEGURIDAD”

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” de trabajo (Monereo Pérez, 2003, pp. 1527 y ss.). El *soft law* impulsor de las reformas fricciona con el constitucionalismo social y los derechos sociales fundamentales no aparecen como eje vertebrador del nuevo proyecto de “modernización” del Derecho laboral. Las soluciones propuestas para la reformulación del Derecho laboral son de corte neoliberal y los problemas que aquejan el mercado de trabajo y las instituciones jurídico-laborales se abordan con una perspectiva “remercantilizadora”.

Los textos comunitarios abren muchos interrogantes: ¿Son el anuncio del tránsito definitivo a la “constitución flexible” del trabajo, donde los mecanismos de regulación se dejan prevalentemente al mecanismo de mercado, y se eliminan y deterioran los espacios de “ciudadanía social” garantizados con independencia de las condiciones de mercado? ¿Cuáles son los componentes y soluciones precisas al segundo elemento de la expresión “flexiseguridad” que se aportan en el plano comunitario, más allá de genéricas referencias a la formación a lo largo de toda la vida, y la de la protección por desempleo en una perspectiva pro-activa y “limitativa” en cuanto a la capacidad sustitutiva de la renta en activo?

El plano colectivo del Derecho laboral no sale reforzado de los documentos comunitarios, que tampoco hacen el hincapié necesario los aspectos relativos a la introducción de flexibilidad negociada (Wiltshagen / Tros, 2004, pp. 166 y ss.), ni se hace referencia a las instituciones y derechos de representación y acción colectiva como necesario elemento reequibrador en el sistema de relaciones laborales. Especialmente en el Libro Verde la “modernización” del Derecho laboral se presenta en clave flexibilizadora e “individualista”, no se hace referencia a la “dimensión colectiva” que forma parte estructural del mismo. No se atiende al conflicto social y a los instrumentos de articulación y representación de los intereses colectivos y a los instrumentos de acción presentes en los sistemas democráticos de relaciones laborales. Cuando aparece la negociación colectiva, es referida simplemente como instrumento de regulación, pero sin atenderse a su naturaleza de proceso de intercambio y de diálogo entre sujetos colectivos que proporciona una redistribución del poder en las relaciones de trabajo (con una función emancipatoria y niveladora de la situación de desigualdad social), así

como puede facilitar la flexibilidad en un amplio grupo de materias. Se trata de una forma de regulación que permite un proceso democrático y participativo para la modernización y el perfeccionamiento de las relaciones de trabajo (ETUC, 2007). Los modelos de flexiseguridad europeos más desarrollados –y ello no parece una coincidencia- se caracterizan por un alto desarrollo del diálogo social, donde los interlocutores sociales juegan un papel esencial en la negociación de los equilibrios entre flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo. Pero para ello, conviene recordarlo, es necesario el soporte de políticas públicas y “legislación promocional” dirigidas a reequilibrar el balance de poder que ha evolucionado en sentido desfavorable a los sindicatos tras las mutaciones económicas, organizativas y productivas en curso.

La flexiseguridad debe ser también funcional a las exigencias de la persona (un modelo de regulación también “a la medida del trabajador”) y a la mejora de la calidad del trabajo y no solo de su cantidad, pues entonces el único efecto es el de sustitución de empleo de calidad por empleo inestable. Habrá de modernizarse el Derecho del trabajo en la línea de dar respuesta al “redescubrimiento” de la persona y de los derechos que le son inherentes (dignidad, intimidad, honor, ideología, religión), y la fuerza creciente de la autonomía individual y las libertades y posibilidades de desarrollo individual, convirtiendo a la igualdad y la no discriminación en un “principio estructural” del sistema (García Murcia, 2005, p. 36). El trabajo y los riesgos están desigualmente distribuidos en razón del género, los diferentes grupos de edad y entre los empleados de distinta cualificación, y de diferentes circunstancias personales (raza, religión, discapacidad, etc.), y puede que las recetas de flexiseguridad no se adapten adecuadamente a las necesidades de cada uno de estos colectivos. Por consiguiente, habrán de analizarse las causas de segmentación y exclusión laboral, que en gran medida pueden deberse a factores relativos a la carencia de políticas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral.

La flexiseguridad debe incluir de una flexibilidad que no sea la negación de la legislación protectora (y sus consiguientes efectos de segmentación y precarización de la población trabajadora), sino su necesario complemento y adaptación: no se trata de avalar reducciones de tutela a cambio de inciertas protecciones en el mercado de trabajo, sino de integrar la regulación del contrato de trabajo con la del mercado de trabajo. En este sentido, los poderes públicos y las empresas deben asegurar un sistema de formación permanente para conseguir la adaptabilidad de los trabajadores “en el trabajo” o para conseguir un nuevo empleo cuando no existan posibilidades de recolocación.

El derecho también es una modalidad de racionalización, distribución y control del riesgo. En cuanto instrumento de delimitación del reparto de riesgos, puede desempeñar un importante papel en la provisión de justicia distributiva. La definición de derechos constituye un importante modelo de seguridad, de manera que el tránsito de la seguridad a la “flexiseguridad” presupone una diferente distribución del riesgo entre los trabajadores, la empresa y la sociedad (Loi, 2007, pp. 71 y ss.). Una “modernización” del Derecho del trabajo debe tener también entre sus prioridades abordar los numerosos riesgos que pesan sobre el trabajador –regular e irregular- como la pérdida del puesto de trabajo (en gran medida como consecuencia de las reorganizaciones productivas que obedecen a la racionalidad financiera de distribución del riesgo) (Morin, 2005, p. 14), la incerteza retributiva, el riesgo de desvalorización de sus competencias profesionales, las dificultades que el nuevo modelo de relaciones profesionales presenta para la generación de pensiones adecuadas a las situaciones de necesidad. Una cobertura satisfactoria de estos riesgos abre un debate muy similar al de la responsabilidad social de la empresa, pues se trata de abordar problemas en la que todos los agentes

implicados en materia de trabajo y de empleo tienen “responsabilidades” (en sentido genérico) y corresponde al Derecho “normalizar” ese reparto de responsabilidades. Es fácilmente comprensible cómo se hace necesaria la “relectura” en clave de riesgo de algunos derechos como la formación.

La flexiseguridad habrá de integrar los elementos necesarios para que permita conciliar satisfactoriamente la vida laboral y familiar, fomentar e incentivar el aprendizaje permanente, y proveer de una mayor participación en los procesos decisorios en las organizaciones productivas (especialmente en las materias relativas a la gestión del personal). Se trataría de promover la atribución a los trabajadores de mayores posibilidades de un ejercicio regulado de dosis de disponibilidad sobre la flexibilidad (sobre el tiempo de trabajo en la medida que no constituya un parámetro válido de verificación de cumplimiento de la prestación de servicios, sobre el modo de desarrollo de la prestación laboral en base a los objetivos propio de los trabajos cualificados), posibilidades que vienen favorecidas por los avances tecnológicos y que requieren una reformulación de los propios instrumentos empresariales de control. En este sentido, el papel del Derecho del trabajo –normas legales y convencionales que atribuyan derechos de disponibilidad sobre la carrera profesional- es crucial. Asimismo, será imprescindible el rediseño de la protección de Seguridad Social para ensamblarla sobre estas posibilidades (y sus correlativas necesidades sociales, *v. gr.* interrupciones voluntarias, reducciones de jornada, etc.). Ello conllevará un inevitable replanteamiento de las situaciones merecedoras de tutela, incluso replanteando mecanismos de protección pública complementados por sistemas de ahorro individual.

La flexiseguridad debe implicar también una *flexibilidad bidireccional* en el contrato de trabajo. Deberían potenciarse las soluciones *win-win*, esto es, una utilización adecuada de la flexibilidad respecto de las necesidades de las empresas y las necesidades y demandas de los trabajadores, que puedan ser así dueños de sus proyectos de vida. Se trataría de una ruptura con el dato de que la introducción de flexibilidad ha tenido como prevalente finalidad el ajuste funcional o dinámico de las condiciones laborales o de la propia pervivencia del vínculo contractual a las necesidades y exigencias empresariales, como instrumento de salvaguarda y fomento de la productividad y la competitividad empresarial. Por ello, ha supuesto un reforzamiento de los poderes empresariales en la administración de las relaciones contractuales en la empresa y no ha supuesto una oportunidad positiva para los trabajadores, sino retribuciones más precarias, reducción en los niveles de cobertura de los sistemas de Seguridad Social y una mayor dificultad para programar la vida de cara al futuro, inseguridad personal que se añade al debilitamiento de lo colectivo. En tal sentido, la flexibilidad unidireccional dominante ha contribuido a incrementar las desigualdades como elemento estructural de las actuales transformaciones sociales y económicas (Pizzorno, 2001, pp. 201 y ss.). Los avances tecnológicos permiten una mayor autonomía a los empleados en el desarrollo de la prestación de servicios (el teletrabajo sería un ejemplo harto significativo), y ello puede permitir mayores posibilidades de disponibilidad del trabajador sobre la prestación de servicios. Se trata de que también los trabajadores tengan facultades para gestionar el tiempo (cuentas de tiempo trabajado y bancos de tiempo con los correlativos elementos de seguridad jurídica, permisos por cuidados, cuentas de tiempo de aprendizaje y de ahorro para la formación) y las condiciones de trabajo, de manera que se conjugue el adecuado cumplimiento de la prestación de servicios –principio de rendimiento- con los intereses formativos, personales o familiares del trabajador. Los denominados “derechos sociales de giro” están plenamente en consonancia con esta perspectiva, puesto que permiten dar espacio a la libertad individual en la definición de los derechos socio-profesionales, que no

necesariamente están en función de un riesgo sobrevenido sino que su realización depende de una libre decisión del trabajador (Supiot, 1999, pp. 98 y ss.).

Una verdadera “modernización” del Derecho laboral debería permitir a los trabajadores tener derechos en materia de carrera profesional durante toda su vida activa para poder alternar la formación permanente, distintas formas de contratos que en cada momento puedan responder a unas necesidades personales de adaptación del trabajo y la vida privada, promoción o reciclaje profesional, etc., y debería permitir a los empresarios unos beneficios a largo plazo derivados del trabajo de unos empleados satisfechos (CESE, 2007; Klammer, 2007, p. 120). Debería establecerse un marco regulador que reforzase la capacidad de los trabajadores de anticipar y gestionar los cambios (no necesariamente obligados o inducidos por exigencias empresariales –que es el enfoque prevalente del Derecho laboral contemporáneo–, sino también los derivados de sus opciones personales). Se trataría de integrar la flexibilidad y la seguridad de forma dinámica en los “ciclos de vida” de los trabajadores (Klammer, 2004, pp. 282 y ss.), y también en relación al mantenimiento en el mercado de trabajo (jubilación gradual, flexible, tardía, etc.), en conexión con el reparto elástico del trabajo a lo largo del ciclo vital de los trabajadores (tránsito del sistema educativo al sistema productivo, alternancia de los periodos de formación y reciclaje profesional, atención a las necesidades personales y familiares, modalidades de jubilación, etc.). Ello requerirá de una revisión de las herramientas teóricas y analíticas y de los principios y métodos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Para hacer posible esta transformación y la correlativa exigencia de empleabilidad y protección social, se requerirá un fuerte partenariado social y el apoyo de los gobiernos para asegurar paquetes de medidas equilibradas y adecuadas. Como enfoque de política integrada, debe implicar una estrategia unificada donde sus componentes (las heterogéneas políticas implicadas junto a la política jurídico-laboral) creen sinergias positivas de manera simultánea, y tiene como precondition un diálogo social proactivo y de apoyo, una intensa confianza mutua de los agentes públicos y privados y un sistema de relaciones laborales muy desarrollado.

En definitiva, los postulados desplegados en los documentos comunitarios deberían ser objeto de una reconducción que sea coherente con el desarrollo del modelo tradicional del Derecho laboral como parte integrante del modelo social europeo, basado en el acervo constitucional y social de los países miembros y en un planteamiento de los mismos tendencialmente orientado a la progresiva implantación de acciones públicas y colectivas que vayan reduciendo los márgenes de desigualdad y de injusticia social y económica, con plena garantía de los derechos sociales fundamentales. La economía de mercado y la libertad de empresa deben integrar necesariamente en el contenido y en el desarrollo de poderes y facultades concretas de acción que de ellas se derivan, a las garantías del empleo y los derechos sobre el trabajo que produce el Derecho laboral.

Bibliografía

- AA.VV.: *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*, Report by the European Expert Group on Flexicurity, junio de 2007.
- AA.VV.: *Flexicurity and security over the life course*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008.
- AA.VV.: *Employment security and employability: a contribution to the flexicurity debate*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008.
- AA.VV.: *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce. Chaired by Win Kok, Bruselas, 2003.

ACCORNERO, A.: "Different kinds of flexibility: reconciling different interests", en AA.VV., *Reconciling labour flexibility with social cohesion - Facing the challenge*, Conseil of Europe, 2005.

BUSSINESS EUROPE: *Position Paper. Green Paper modernising Labor Law to meet the challenges of the 21st Century*, de 6 de marzo de 2007.

CASALE, G.: *Diritto del lavoro e relazioni industriali nell'Europa che cresce*, Eidos, Roma, 2007.

CESE: *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el "Libro Verde – Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI"*, aprobado los días 30 y 31 de mayo de 2007, COM(2006) 708 final.

CINELLI, M.: "Competitività, flessibilità delle tutele, diritti fondamentali", *RIDL*, núm. 3, 2009.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: *Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexiseguridad y la seguridad*, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Las Regiones, Bruselas, 27.6.2007, COM (2007) 359 final.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: *An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment*, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Las Regiones, Bruselas, Estrasburgo, 26.11.2010, COM(2010) 682 final/2.

DE VOS, M.: "European flexicurity and globalization: A critical perspective", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 25, núm. 3, 2009.

DEL PUNTA, R.: "L'economia e le ragioni del diritto del lavoro", *DLRI*, 2003.

ETUC: *ETUC position on the European Commision's Green Paper*, Comité Ejecutivo de la CES, 20-21 de marzo de 2007, Roma.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: "Lógica de mercado y trabajo", *RL*, núm. 3, 2003.

FUNK, L.: "European flexicurity policies: a critical assessment", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 24, núm. 3, 2008.

GARCÍA MURCIA, J.: "¿Qué derecho del trabajo para el siglo XXI?", *AS* núm. 13, 2005.

ICHINO, P.: "El diritto del lavoro e i modelli economici", *Lavoro e Diritto*, núm. 1998.

ILO: *Decent work in Denmark. Employment, social efficiency and economic security*, ILO, Ginebra, 2003.

JACOBY, S. M.: "Risk and the Labor Market", en AAVV., Berg, I., Kalleberg, A. L. (eds.), *Sourcebook of Labor Markets*, Kluwer, New York, 2001.

KLAMMER, U.: "Flexicurity in an life-course perspective", *Transfer*, núm. 10, 2004.

KLAMMER, U.: "Flexiseguridad: perspectiva europea", *RMTAS*, núm. extraordinario, 2007.

LANDA ZAPIRAIN, J. P. (coord.): *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*, Bomarzo, Albacete, 2009.

LINDBECK, A., SNOWER, D. J.: *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge, 1989.

LOI, P.: "La función del riesgo en el paso de la seguridad a la "flexiseguridad"", *RL*, núm. 15-16, 2007.

LOY, G.: "Apuntes sobre el Libro Verde "Modernizar el derecho del trabajo para afrontar los retos del siglo XXI", *RL*, núm. 15-16, 2007.

MERLATEAU, J. B.: "El contrato de trabajo único: un reajuste de los derechos y obligaciones en materia de despido", *RL*, núm. 15, 2007.

MONEREO PÉREZ, J. L., MORENO VIDA, M. N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005.

MONEREO PÉREZ, J. L., FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: "Las funciones de la autonomía colectiva en el escenario post-industrial", *iustel.com, RGDTS*, núm. 5, 2004.

MONEREO PÉREZ, J. L., FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: "Para una crítica del modelo de "flexiseguridad" liberal: flexiseguridad y garantismo jurídico-social" (I y II), *TS*, núms. 206-207, 2008.

MONEREO PÉREZ, J. L.: "La política social en el estado del bienestar: los derechos sociales como derechos de "desmercantilización"", *RMTAS*, núm. 19, 1995.

MONEREO PÉREZ, J. L.: "Nuevas tendencias del Derecho del Trabajo postconstitucional: El modelo de constitución flexible del trabajo", en Sempere Navarro, A.V. (dir.): *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Madrid, MTAS, 2003.

MONEREO PÉREZ, J. L.: *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, CES, Madrid, 1996.

MONEREO PÉREZ, J. L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho Flexible del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

MORENO VIDA, M. N.: "El debate sobre la flexiseguridad en Europa", en AA.VV., *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, Monereo Pérez, J. L., Sánchez Montoya, J. E. (dirs.), Comares, Granada, 2010.

MORIN, M.-L.: “El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa”, *RIT*, núm. 1, vol. 124, 2005.

MOUNIER, A.: “La nouvelle question sociale: les mirages du plein employ”, *Économies et Sociétés*, núm. 7-8, 2003.

NECTOUX, F., VAN DER MAESEN, L.: “From Unemployment to Flexicurity – Opportunities and Issues for Social Quality in the World of Work in Europe”, *European Journal of Social Quality*, vol. 2, núm. 1-2.

OCDE: *Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy*, 2006.

OIT.: *Seguridad económica para un mundo mejor*, Madrid, MTAS-Infomes OIT, 2005.

OZAKI, M. (dir.): *Negociar la flexibilidad: función de los interlocutores sociales y del Estado*, OIT, Ginebra, 2000.

PARLAMENTO EUROPEO: *Resolución del Parlamento Europeo sobre la reforma del Derecho laboral ante los retos del siglo XXI*, de 11 de julio de 2007.

PÉREZ DOMÍNGUEZ, F.: “Derecho del Trabajo: destino y flexiguridad”, *RL*, núm. 8, 2008.

PIZZORNO, A.: “Natura della disuguaglianza, potere politico e potere privato nella società in via di globalizzazione”, *Stato e Mercato*, núm. 62, 2001.

RAMOS, J.: “Flexibilidad y nuevos retos laborales. ¿resignación o imaginación?”, *RL*, núm. 8, 2001.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La flexiguridad: una aproximación al estado actual de una política comunitaria de empleo”, *AL*, núm. 20, 2009.

RIVERO LAMAS, J.: “Poderes, libertades y derechos en el contrato de trabajo”, *REDT*, núm. 80, 1996.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., CASAS BAAMONDE, M. E.: “El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo”, *RL*, 2000 (I).

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Derecho del Trabajo y racionalidad”, *RL*, núm. 5, 2006.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Flexiseguridad: el debate europeo en curso”, *RL*, núm. 15-16, 2007.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Los cambios en el mundo del trabajo y su respuesta jurídica”, *RL*, núm. 9, 2007.

RUESGA BENITO, S. (dir.): *El sistema social español en un marco de flexiseguridad. Análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español*, MTI.

SCHMID, G.: “El concepto de mercados de trabajo transicionales y algunas conclusiones para la política de empleo: el estado de la cuestión”, en AA.VV., Toharia, L. (comp.), *Los mercados de trabajo transicionales: nuevos enfoques de la política del mercado de trabajo en la Unión Europea*, Madrid, MTAS, 2006.

STONE, K. V. W.: “Ripensare il diritto del lavoro: i regimi di protezione per i lavoratori nel nuovo mercato del lavoro”, *RIDL*, núm. 4, 2005.

SUPIOT, A. (coord.): *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

TANGIAN, A.: “Flexibility – Flexicurity – Flexinsurance: Response to the European Commission's Green Paper "Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century"”, WSI-Diskussionenpapier, núm. 149, 2007.

TANGIAN, A.: *Not for bad weather: macroanalysis of flexicurity with regard to the crisis*, ETUI, Bruselas, 2010.

TOMÁS JIMÉNEZ, N.: *Tratamiento convencional de la política de empleo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Ne pas sous-estimer la “modernisation” advenue, se défier d’une conception unitaire du couple “flexibilité/sécurité””, *Revue de Droit du Travail*, febrero, 2007.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El debate europeo sobre la “modernización del Derecho del Trabajo” y las relaciones laborales triangulares”, *RL*, núm. 3, 2009.

VIGNEAU, G.: “Le régime des contrats à durée déterminée en droit communautaire”, *DS*, núm. 1, 2007.

VOGEL, L.: “Derecho del trabajo y precarización de derechos en los Estados de la Unión Europea”, *CRL*, núm. 9, 1996.

WILTHAGEN, T., TROS, F.: “The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets”, *Transfer*, vol. 10, núm. 2, 2004.