

¿FLEXIBILIDAD LABORAL, FLEXISEGURIDAD O FLEXPLOTACIÓN?

JOSÉ MANUEL QUINTANA HERNÁNDEZ

ABSTRACT

■ *La flexibilidad, fantasma que recorre Europa desde hace varias décadas, mutó en las instituciones europeas en flexiseguridad, como expresión de un intento de integrar los intereses contrapuestos de la relación laboral, como una estrategia de la instituciones de la Unión Europea para afrontar los nuevos tiempos modernos: flexibilidad laboral a cambio de medidas compensatorias, acogidas bajo el término «seguridad».*

En el presente trabajo, y con un enfoque integrador, se revisará, en primer lugar, el concepto de flexibilidad, sus clases y los instrumentos para conseguirla. Luego, se caracterizará el contexto en el que se introduce el concepto, se repasan su fundamento económico y algunas reformas laborales que lo materializan, para pasar posteriormente al análisis del concepto ampliado de flexiseguridad, así como de dos instrumentos europeos de soft law que constituyen hitos con relación a esta noción. Unas conclusiones finales aportan una apretada síntesis de todo lo dicho y añaden algunas reflexiones más.

Palabras clave: flexibilidad, seguridad, reforma laboral, desempleo, desregulación, Unión Europea.

■ *Flexibilitatea edo malgutasuna, duela hamarkada batzuetatik hona Europan zabalduz joan den mamua, flexisegurtasuna bihurtu zen bat-batean Europako erakundeetan, lan-barremanetan sortzen diren interes kontrajarriak integratzeko aha-*

legin modura, Europar Batasuneko instituzioen estrategia gisa garai berriari aurre egiteko: lan-arloko flexibilitatea «segurtasun» kontzeptuaren barnean sartzen diren neurri konpentsatzaile batzuen truke.

Ikuspegi integratzaile batetik, lan honek aztergai hartzen ditu, lehenik eta behin, flexibilitatearen kontzeptua, motak eta hura erdiesteko tresnak. Ondoren, kontzeptua sortzen den testuingurua azaltzen du, haren oinarri ekonomikoa eta hari lotuta egiten diren lan-erreforma batzuk. Jarraian, flexisegurtasunaren kontzeptu zabalagorara egiten du jauzi, eta nozio horri lotuta Europar mugarri diren bi soft law tresna aipatzen ditu. Azken ondorioek azaldutako guztiaren sintesi laburra egiten dute, eta gogoeta batzuk eranstean dira amaiera gisa.

Hitz gakoak: flexibilitatea, segurtasuna, lan-erreforma, langabezia, desregularizazioa, Europar Batasuna.

■ *Flexibility, the spectre which has been haunting Europe for several decades, mutated in European institutions into flexisecurity, as a declaration of intent to combine the conflicting interests in the employment relationship, in a strategy by the institutions of the European Union to confront the new modern times: employment flexibility in exchange for compensatory measures, grouped under the term «security».*

This paper takes an integrated approach to review, first of all, the concept of flexibility, its classes and the instruments for achieving it. It then describes the context in which the concept is being introduced, and reviews its economic basis and some employment reforms which put it into practice, before moving onto an analysis of the broadened concept of flexisecurity, as well as two European soft law instruments which represent milestones in relation to this notion. In its final conclusions it gives a brief synthesis of all the above and adds some further reflections.

Key words: flexibility, security, employment reform, unemployment, deregulation, European Union.

En el pasado, quitarle la connotación maldita a la expresión «sistema capitalista» dio lugar a muchísimas circunlocuciones como sistema de «libre empresa» o de «empresa privada». En la actualidad, el término flexibilidad se usa para suavizar la opresión que ejerce el capitalismo.

Richard Sennet¹

1. Primero fue la flexibilidad

De manera general, el diccionario define «flexibilidad» como cualidad de «flexible», o sea, «susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades».

De forma más concreta, y en lo que aquí interesa, la flexibilidad laboral, siguiendo a Recio (Recio, 1997), significa que «las prácticas laborales deben adaptarse a las necesidades de la vida social y económica», pudiéndose diferenciar entre flexibilidad para el trabajador y flexibilidad para la empresa, según quien sea el beneficiario.

En la flexibilidad para el trabajador, de lo que se trata fundamentalmente es de facilitar la conciliación del trabajo con las necesidades personales del individuo, relacionadas con el cuidado de personas (hijos, personas mayores y/o incapacitadas...) o con otros intereses individuales, tales como el estudio o el descanso. Para lograr esta flexibilidad, a la que se hace escasa referencia en la literatura sobre la misma, se establecen, entre otras medidas, reducciones de jornada (por ejemplo, la de lactancia del menor de nueve meses, o la del cuidado del menor de ocho años o de otra persona imposibilitada), o derechos de ausencia (por ejemplo, permisos para asistencia a la realización de exámenes, por maternidad o paternidad, excedencias por cuidado de hijos u otros familiares...).

Dentro de la flexibilidad empresarial, por su parte, se distingue: a) cuantitativa o adaptación de la fuerza de trabajo a las variaciones de la producción, que puede ser, externa, referida a la variación del tamaño de la plantilla conforme va-

¹ Sennet, Richard: *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Ed. Anagrama, Barcelona, 2000.

ría la producción (mediante el empleo de la contratación temporal y la que es a tiempo parcial, o mediante facilidades para el despido, ya sea en las causas, plazos de preaviso, indemnizaciones) o interna, facilitando el uso pleno de la plantilla (para lo que las disposiciones legales arbitran reglas sobre movilidad geográfica y funcional o adaptación de la jornada laboral, tal y como hace, el Estatuto de los Trabajadores, al permitir la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año o el uso de las horas extraordinarias compensadas con descanso); b) cualitativa, referida a la adaptación a las nuevas necesidades productivas a través de la cualificación y cooperación (lo que se traduce en la disponibilidad de mano de obra que, junto a una formación inicial amplia y de calidad, mediante el aprendizaje permanente (a lo largo de toda la vida, en traducción de la expresión inglesa *lifelong learning*), esté en condiciones de responder a las innovaciones empresariales; c) salarial o adaptación de los salarios a las circunstancias, en los niveles, macroeconómico (moderación salarial), microeconómico (en el sentido de adaptación de los salarios a las necesidades de cada empresa o sector, lo que requiere una negociación colectiva descentralizada) e individual (conseguida a través de una estructura salarial que reduzca la parte fija del salario y vincule el resto a su rendimiento o resultados de la empresa); y d) movilidad general o adaptación de la población del país a las circunstancias económicas generales (posibilitando tanto la movilidad geográfica entre las distintas zonas geográficas, como el cambio de ocupación cuando un sector pierda empleo y otro gane).

1.1. Fundamento económico de la flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral no sólo es vista como estrategia empresarial para lograr la adaptación a las circunstancias del mercado, sino que se considera también un instrumento para hacer frente al desempleo, lo que encuentra su fundamento en el análisis neoclásico del mercado de trabajo.

Para este enfoque, el mercado de trabajo funciona de manera análoga al mercado de bienes y servicios, por lo que el desempleo, un exceso de oferta de trabajo —una bolsa de individuos dispuestos a vender su mercancía, el factor trabajo— no es más que el resultado de un precio, el salario, por encima del de equilibrio del mercado.

Si se dan las condiciones de competencia perfecta, el salario tendería a bajar y, como consecuencia, el desempleo acabaría por desaparecer, pues una parte del exceso de oferta, o sea, de los desempleados, renunciaría a trabajar, convirtiéndose en inactivos, y otra parte sería absorbida por el aumento de la demanda de trabajo. El hecho de que se mantenga en el tiempo el desempleo será debido a las rigideces de los salarios, es decir, porque se resisten a bajar.

Las razones de tal rigidez, desde la perspectiva neoclásica, son fundamentalmente, la intervención estatal y la acción sindical. Otras interpretaciones añan-

den, como hace la Unión Europea, en su defensa de la flexiseguridad, la presencia de los trabajadores *insiders* y *outsiders*.

Se supone, desde esta última perspectiva, que hay dos tipos de trabajadores: los internos o *insiders*, que son los que están ocupados, gozan de unos salarios altos y tienen capacidad para negociarlos; y los externos o *outsiders*, que están parados o con formas de empleo precarias y no tienen poder de mercado. Ahora, el motivo de la rigidez salarial es la capacidad de los trabajadores internos para negociar salarios más elevados, independientemente de la situación de desempleo. Los trabajadores externos no tendrían capacidad para presionar sobre los salarios por diversas razones (menor productividad por la no colaboración de los internos, costes de rotación,...). En definitiva, para explicar la existencia de salarios superiores a los de equilibrio, el énfasis se pone en la capacidad de negociación de los trabajadores internos o *insiders*.

Precisamente, desde este último enfoque, podría tomar su verdadero sentido la machacona propuesta de la Unión Europea de reducir la protección de los trabajadores ya *protegidos, insiders*, igualándolos con los *desprotegidos, outsiders*, lo que contribuiría al logro de salarios de equilibrio. Dicho de otra manera, la genuina motivación no se hallaría en la inmaculada búsqueda del principio de igualdad —aunque a la baja, claro—, sino en la disminución de los salarios, con las consecuencias conocidas sobre el desempleo y la competitividad (si se trata de usar una estrategia competitiva basada en los costes), sin olvidar su efecto sobre las ganancias empresariales, por supuesto.

El corolario de todo este análisis es que el desempleo es fruto de las rigideces del mercado, ya que si existiera flexibilidad —para la cual las normas de protección del trabajo son una rémora—, no habría desempleo. Las propuestas neoclásicas para la superación del desempleo se basan, pues, en la desregulación estatal y en el debilitamiento de la acción sindical, de manera que el mercado de trabajo recupere condiciones de competencia perfecta y la *mano invisible* cree el nivel de pleno empleo. En definitiva, se impone flexibilizar el mercado de trabajo para acabar con el paro.

Claro que la lógica de este enfoque ignora que el mercado de trabajo es una institución social, es decir, que éste no es una institución natural, sino que es fruto de un proceso histórico que da lugar a una determinada estructura social en la que se da una concreta distribución de los derechos de propiedad y unas consiguientes y específicas relaciones sociales. En palabras de Albert Recio, tal proceso ha conducido a «la acumulación de derechos de propiedad en unas manos y a masas de personas sin recursos productivos propios».

En este sentido, incluso desde una perspectiva económica, el análisis del mercado de trabajo tendría que reconocer las diferencias esenciales que presenta con respecto a otros mercados, e incorporar al mismo otros elementos tales

como la desigual distribución de propiedad en la sociedad, las relaciones de poder y conflicto entre demandantes y oferentes, ..., en suma, las relaciones sociales sobre las que se sustenta.

1.2. El contexto del surgimiento de la flexibilidad laboral

Desde poco antes de 1950 y hasta algo después de 1970, en los países capitalistas desarrollados se vive una época de crecimiento económico y de bienestar social conocida como los «treinta años gloriosos» o «edad de oro» del capitalismo. Durante estos años se desarrolla el llamado modelo de producción fordista, que no sólo es un tipo de organización de la producción, sino también de la sociedad en su conjunto.

Las características esenciales del modelo fordista pueden sintetizarse como sigue:

- Producción en serie, mediante la cadena de montaje, maquinaria especializada y fuerza de trabajo poco cualificada.
- Consumo de masas, posibilitado por los aumentos de productividad que van acompañados de incrementos salariales que amplían el poder adquisitivo de amplias capas de la población trabajadora.
- Dinamismo económico, con un rápido y sostenido crecimiento de la producción.
- Incrementos de la afiliación sindical y consolidación del papel del sindicato y de la negociación colectiva.
- Desarrollo del Estado del Bienestar y pacto keynesiano, entendiéndose por este último, un acuerdo de hecho por el cual capital y trabajo, aceptan lograr aumentos de productividad vinculados a incrementos salariales, a cambio de estabilidad en el empleo, un sistema desarrollado de protección social (seguros de desempleo, pensiones de jubilación...) y participación limitada en la determinación de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva. El estado, parte del pacto también, lo garantiza legislativamente (el Derecho del Trabajo es elemento central para ello) y lo mejora mediante servicios públicos de educativos, sanitarios y otros conceptos de salario indirecto.

A principios de los setenta, y en medio ya de una intensa crisis económica en la que el paro masivo vuelve a hacer su aparición, el fordismo parece mostrar síntomas de agotamiento, como consecuencia, entre otras causas, de: freno en los aumentos de la producción, debido tanto a la extensión del descontento de los trabajadores, como también a las propias limitaciones de la producción en serie; saturación de los mercados de bienes de consumo estandarizados y aumento de la demanda de productos diversificados; inestabilidad de los mercados e internacionalización de la economía.

Se abre, pues, a partir de los setenta, una nueva fase (neofordismo para unos, postfordismo para otros) en la que se extiende una forma de organización de la producción, la especialización flexible, caracterizada por:

- Reducción de los costes y rigideces de la producción gracias a una forma de organización entre empresas que permite las relaciones entre ellas, y en la que una de sus manifestaciones relevantes es la descentralización productiva a través de la subcontratación, a la que se asocia la disminución del tamaño de las empresas.
- Con el fin de satisfacer una creciente demanda no estandarizada de productos, se emplean máquinas que permiten la realización de diversas tareas (en la producción en serie, es especializada), así como ritmos y horarios de trabajo flexible, lo que también afectará a los trabajadores. En el aspecto meramente tecnológico, la flexibilidad «se entiende aquí como la organización de la producción en equipamientos flexibles, dado el carácter fácilmente modificable de los programas informáticos que regulan su funcionamiento» (Enrique, 1999).

Desde hace unos treinta años, se asiste, por tanto, a la transformación de las formas de producción (y de organización social asociada) desde el fordismo al postfordismo, convirtiéndose la flexibilidad en la estrategia destacada de las empresas para dar respuesta a los cambios. Las reestructuraciones de las empresas fruto de la flexibilidad, a su vez, han ido acompañadas de una reestructuración de la propia imagen de los empresarios «a través de una revalorización programada de la figura del empresario en la sociedad» (Santos, 1995), que se convierte en héroe victorioso al enfrentarse a circunstancias adversas sin que éstas puedan doblegarlo, o sea, gracias a su flexibilidad. Tal adaptabilidad de la figura empresarial exige para éste el mayor poder de disposición sobre la mano de obra que emplea, lo que se consigue gracias a un ordenamiento jurídico-laboral que se lo facilite, y de lo que se siguen continuas tensiones entre capital y trabajo, entre patronal y trabajadores, reflejadas en el imparable flujo de reformas laborales.

1.3. Las reformas laborales

Como se dirá más adelante, en el Libro Verde —y en otros muchos instrumentos de la UE, claro— se promueve la «modernización» del Derecho del Trabajo con el fin de permitir a las empresas competir en mejores condiciones en un mundo globalizado. No obstante, la modificación del Derecho del Trabajo para permitir la flexibilidad, esto es, la *reforma laboral*, no es algo nuevo, sino que es algo que acompaña a esta rama del Derecho desde siempre, lo que ha llevado incluso a hablar de la «reforma laboral permanente» (Palomeque, 2001).

No hay que olvidar que el Derecho del Trabajo tiene por finalidad regular el conflicto socio-laboral, que enfrenta a trabajadores y empresarios y que atraviesa, a lo largo del tiempo, distintas fases en las que la relación de fuerzas de cada una de las partes varía. Por consiguiente, la ordenación jurídica de este conflicto es dinámica, de tal manera que su configuración en un momento determinado no implica su aceptación permanente por las partes, sino que más bien éstas intentarán, de acuerdo con el grado de poder que en cada momento dispongan, la *reforma* de la misma en el sentido más favorable para cada una.

En este sentido, y prescindiendo de cambios anteriores, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 representa no sólo un paso clave en la *democratización* de las relaciones laborales tras el final del franquismo, sino que también significa un hito en el sendero de *modernización* al que, posteriormente, habrá que añadir numerosas reformas laborales, entre las que destacan las de 1984, 1994, 1997, 2001, 2006, 2009, 2010 y 2012.

Siquiera sea someramente, conviene repasar algunos de los aspectos más relevantes de algunas de estas reformas, que, entre sus objetivos, trataban de influir en la flexibilidad laboral.

Del Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980, durante su tramitación parlamentaria, se dijo

que «las condiciones de trabajo que se contemplan en el título referente a los derechos individuales son regresivas», que «se trata de favorecer al empresariado y a la gran patronal», [...] que «aquí hay posibilidad de despedir», «se puede hacer la movilidad de todos los tipos», pudiendo ahora los empresarios, «con más facilidad que antes», adoptar una de las «formas de represión» más fuertes. (Valdés, 2005)

Ciertamente, y por citar sólo algunos cambios relacionados con la flexibilidad, el ET contempló, entre otras cuestiones: la contratación temporal coyuntural como medida de fomentar el empleo para ciertos colectivos con mayores dificultades para encontrar empleo, aunque inicialmente con límites cuantitativos establecidos en la regulación reglamentaria; frente a la condena de readmisión del trabajador en caso de improcedencia del despido disciplinario (que podía ser sustituida, en la Ley de Relaciones Laborales de 1976, si el trabajador lo decidía o el órgano judicial apreciara la imposibilidad de la renovada convivencia laboral, por una indemnización de 2 meses de salario por cada año de antigüedad hasta un máximo del salario de cinco anualidades y con un mínimo de seis meses de salario; lo que, posteriormente, el Decreto-ley de relaciones de Trabajo de 1977, suavizó), se pasa a dejar en manos del empresario la elección entre readmisión o indemnización y ésta se reduce a 45 días de salario hasta el máximo de 42 mensualidades, es decir tres años y medio).

En la reforma de 1984, se eliminan las débiles restricciones a la contratación temporal no causal (materializada en el contrato temporal de fomento del empleo), con el consiguiente efecto de intensificación del uso empresarial de esta vía de flexibilidad externa de entrada.

La reforma llevada a cabo en 1994 se ha considerado «*la más amplia y profunda, porque tocó todos los aspectos del contrato de trabajo: la remuneración, jornada, despido, poder empresarial de modificación de condiciones...*» (Otxoa, 2007). El avance flexibilizador se realiza de forma importante en la dimensión interna, particularmente en el tiempo de trabajo (mediante el cómputo anual de la jornada), la movilidad geográfica y funcional, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, los sistemas de clasificación profesional (mediante la potenciación de la noción de grupo profesional) y en la simplificación de la estructura salarial.

Por supuesto, los cambios introducidos en la negociación colectiva —entre otros, la transferencia, de la Ley al convenio, de la posibilidad de regulación de diversas condiciones de trabajo—, promueven, de acuerdo con la exposición de motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, la «adaptabilidad por su capacidad de acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones de los sectores de actividad y de las empresas».

Pero también promueve, esta reforma, la flexibilidad externa, tanto de entrada, como de salida, facilitando la contratación para obra o servicio determinado y la eventual por circunstancias de la producción, promoviendo los contratos formativos (configurando el de aprendizaje como un contrato de reducida protección social) y los contratos a tiempo parcial (que ahora dejan de tener el límite de las dos terceras partes de la jornada, y se disminuye la protección social y las cotizaciones cuando son de jornada muy reducida), o, en fin, ampliando la posibilidad de usar el despido por causas objetivas (extendiendo las causas y eliminando la autorización administrativa previa si el número de trabajadores a despedir no supera ciertos límites vinculados al tamaño de la empresa).

En 1997, la reforma laboral tiene como elemento más relevante el abaratamiento del despido, mediante la creación del contrato para el fomento de la contratación indefinida en el que la indemnización por la improcedencia del despido se reduce, en ciertos casos, desde 45 días de salario a 33 días, y pasando el tope máximo de 42 mensualidades a 24. Además, el uso del contrato temporal de fomento del empleo, que tanto contribuyó al aumento de la temporalidad en la contratación, quedó limitado al colectivo de trabajadores minusválidos.

La reforma operada por la Ley 35/2010 recoge diversas medidas que pueden, según su pretensión (de acuerdo con la propia norma), agruparse en cuatro grandes apartados:

1. Reducción de la dualidad del mercado de trabajo, para lo cual se incluyen medidas que persiguen: a) limitar el uso de la contratación temporal; b) favorecer el uso de la contratación indefinida (ampliando los colectivos contratables; aliviando a las empresas de la carga económica de la extinción del contrato en el despido colectivo y por causas objetivas, sin reducción de la indemnización por el mecanismo de trasladar el pago al Fondo de Garantía Salarial; apuntando el desarrollo de un fondo de capitalización); c) facilitar el despido colectivo por crisis mediante una redacción que amplía las causas, así como por la reducción del preaviso y el cambio de las consecuencias del defecto formal desde la nulidad hasta la improcedencia en el despido por causas objetivas.
2. Aumento de la flexibilidad interna, justificado como forma de evitar despidos, lo que se persigue con: a) facilidad para los traslados colectivos y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; b) favoreciendo el mecanismo de descuelgue salarial del convenio; c) facilitando la reducción de la jornada de trabajo (mediante suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada propiamente dicha). Por cierto que es, en este punto, en el que más clara referencia se hace a la flexiseguridad, eso sí, sin mencionarla expresamente, ya que en la Exposición de Motivos de la Ley, se dice que estas medidas son *«un instrumento que favorece la flexibilidad [...] para empresarios [...] y, al mismo tiempo, proporciona al trabajador un alto grado de seguridad»*.
3. Favorecer el empleo de colectivos vulnerables al desempleo, a través de: a) la revisión de las bonificaciones a la contratación indefinida; b) modificando los contratos formativos mediante el reconocimiento de la prestación de desempleo y la total bonificación de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social en el contrato para la formación y el aprendizaje, así como cambios en las titulaciones habilitantes para los contratos en prácticas y del plazo para su posible celebración.
4. «Mejorar» la intermediación laboral, abriendo este campo a la iniciativa privada mediante agencias privadas de colocación con ánimo de lucro, así como modificando la regulación del trabajo a través de las empresas de trabajo temporal.

Finalmente, la que, hasta el momento de cerrar este trabajo, es la última reforma, aprobada por medio del Decreto-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012, da continuidad a la anterior, intensificando los aspectos flexibilizadores y suponiendo un avance sustancial en el proceso de desregulación legal.

En lo referido a la flexibilidad externa de entrada, destaca la creación de un nuevo contrato de trabajo denominado «indefinido de apoyo a los emprendedores», caracterizado por una duración del período de prueba extremadamente amplia, un año. Igualmente, se incrementan las posibilidades de uso del contrato

para la formación y el aprendizaje, entre otras cosas, ampliando el límite de edad (menores de 30 años).

Por su parte, se facilita la flexibilidad externa de salida enormemente, por la vía de: a) rebajar los costes de extinción, por un lado, abaratando la indemnización por despido improcedente, que pasa de 45 días de salario, a 33 días, y eliminando definitivamente los salarios de tramitación si se opta por la indemnización, y, por otro lado, a través del mecanismo de la asunción por parte del Fondo de Garantía Salarial de ocho de los 20 días de indemnización en los casos de despidos colectivos y por causas objetivas cuando se trate de empresas de menos de 25 trabajadores y contratos indefinidos; b) redefiniendo las causas de extinción de manera que se amplían las posibilidades de despido²; c) eliminando la autorización administrativa previa en los despidos colectivos.

Por otro lado, se produce un considerable aumento del poder de disposición del empresario sobre las condiciones de trabajo mediante: a) eliminación de las categorías profesionales como instrumento de referencia para establecer el contenido de la prestación laboral y limitándose, ahora, la movilidad funcional, sólo a la realización de tareas que no correspondan al grupo profesional asignado; b) concesión al empresario de la facultad de distribuir de manera irregular el 10% de la jornada de trabajo a lo largo del año; c) se facilita la movilidad geográfica con una redacción más laxa de las causas que motivan el traslado; d) con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo ocurre, en lo que respecta a las causas, lo mismo que con la movilidad geográfica, con el añadido expreso de que se considera tal modificación la que afecte a la «cuantía salarial», a lo que se suma un acortamiento de los plazos en el procedimiento; e) eliminación de la necesidad de autorización administrativa previa exigida, hasta ahora, para la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada por crisis, de la que, además, se ofrecen algunos ejemplos aclaratorios: disminución en dos trimestres consecutivos del «nivel de ingresos ordinarios o ventas» con relación a los respectivos trimestres del año anterior; f) se refuerza la «prioridad aplicativa» del convenio colectivo de empresa, se reduce la ultraactividad de los convenios colectivos a un año y se establece el sometimiento *in extremis* a un órgano tripartito, Comisión Consultiva de Convenios, el desacuerdo sobre la inaplicación de convenios colectivos.

En fin, todo este goteo de reformas laborales, este gradualismo a la hora de reformar, se ha explicado por dos razones fundamentalmente: por un lado, razones de «economía política» hacen que los gobiernos no introduzcan «grandes y drásticas reformas que perjudiquen a gran parte de la población [al menos] en el

² Por ejemplo, en el despido colectivo por crisis, se concreta en, al menos, tres trimestres consecutivos, la disminución de ingresos ordinarios o ventas con relación a los respectivos trimestres del año anterior.

corto plazo por muchos beneficios que esas reformas tengan en el largo plazo», ya que «eso llevaría a ese gobierno a perder las elecciones»; y, por otra parte, el ordenamiento jurídico que regula el mercado de trabajo es un sistema complejo con «coherencia interna» y su propia dinámica, lo que haría difícil los grandes cambios (McConnell, 2003).

2. Luego, vino la seguridad, y... la *flexiseguridad* se hizo

A la hasta hace poco solitaria exigencia de flexibilidad, a partir de mediados de los años noventa del pasado siglo, se le une en la Unión Europea una nueva compañera de viaje, la seguridad, dando lugar al neologismo flexiseguridad o flexiguridad, que puede considerarse una noción introducida con el fin de «manejar la creciente flexibilidad de las relaciones laborales con una seguridad laboral inferior y una decreciente elegibilidad (oferta) a los subsidios sociales» (Tangian, 2008).

Pero, ¿qué es la seguridad? *Seguro* es lo que es cierto, y la búsqueda certezas puede decirse que es connatural al ser humano. Para el psicólogo humanista Abraham Maslow, de acuerdo con su archiconocida teoría de la motivación, tras las necesidades básicas tales como la alimentación o el abrigo, lo que mueve la conducta de las personas es la necesidad de seguridad, o sea, la de no tener temor a perder lo que cubre esas necesidad básicas.

Para el trabajador asalariado, la forma de cubrir las necesidades de seguridad se ha venido concretando básica y tradicionalmente en la estabilidad en el puesto de trabajo, lo que jurídicamente se garantiza por medio de un contrato de trabajo de duración indefinida y disposiciones legales que limitan las posibilidades empresariales de extinción del mismo y que incluyen consecuencias negativas (indemnizaciones y/o obligación de readmisión) para el empresario si procede a su extinción sin atenerse a las aquellas disposiciones.

Al mismo tiempo, y desde el final de la II Guerra Mundial, se han venido desarrollando sistemas públicos de protección social frente a ciertos riesgos, entre los que se encuentra la pérdida del puesto de trabajo, lo que debe ser considerado otro instrumento de seguridad. En este sentido, un informe sobre las posibilidades de implantación de la flexiseguridad en el estado español, con relación a esta dimensión de protección social de la seguridad, se incluyen hasta 10 tipos de medidas de seguridad (Ruesga *et al.*, 2009), a saber: seguro de desempleo, rentas básicas o subsidios complementarios, indemnizaciones y prestaciones por accidentes de trabajo, prestaciones por incapacidad laboral, prestaciones de supervivencia (orfandad, viudedad...), prestaciones familiares (asistencia a la infancia, atención a la tercera edad, pagos por supuestos de dependencia o minusvalías...), pensiones de jubilación, pagos por vivienda o acceso a la misma

(rentas de emancipación, subvenciones al alquiler...), políticas activas del mercado de trabajo y otras prestaciones sociales.

A estas formas de seguridad, se han añadido otras, pudiéndose clasificar todas ellas en los siguientes grupos:

- a) Seguridad en el puesto de trabajo o en el trabajo, que supone la certeza de mantener un trabajo determinado con un empresario determinado, y se logra con una legislación protectora que limite el poder de disposición del empresario sobre el trabajador (básicamente, limitando el despido y la contratación temporal).
- b) Seguridad en el mercado de trabajo o empleabilidad, que se refiere a la certeza de tener un empleo, con el mismo empresario o con otro. Para conseguirla, se requieren adecuadas políticas activas de empleo (formación e intermediación eficientes, fundamentalmente).
- c) Seguridad de ingresos, o certidumbre de que, si no se trabaja (por despido o por otras causas, tales como la alteración de la salud) se contará con ingresos sustitutivos del salario. La existencia de un sistema de protección social es el que proveerá de este tipo de seguridad, que, singularmente, en el contexto de la flexiseguridad, se refiere a prestaciones económicas por desempleo.
- d) Seguridad de combinación, que es la certeza de poder compatibilizar, conciliar, el trabajo con diversas responsabilidades personales (cuidado de familiares, formación o cualquier otra motivación de índole individual), lo que exige normas que regulen derechos de ausencia para facilitar esa conciliación.

Los tres primeros tipos de seguridad son los que más intensamente se asocian al concepto de flexiseguridad, cuya originalidad —y solo hasta cierto punto, si ponemos sobre la mesa el tácito pacto keynesiano— no es la seguridad que se propone, que en mayor o menor medida, ya estaba presente, sino, la vinculación de los significantes y los significados.

La noción de flexiseguridad, dotada de cierta ambigüedad, supone, pues, como ya se dijo, combinar la flexibilidad laboral y seguridad, en sus diversas dimensiones, más arriba comentadas, y en grado distinto. En el Informe del Grupo de Expertos Europeo en Flexiseguridad, se la considera una estrategia «para aumentar, al mismo tiempo y de manera deliberada, la flexibilidad de los mercados de trabajo, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, por un lado, y la seguridad —seguridad en el empleo y seguridad social— por otro.»³

³ European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*, 2007. La traducción es propia.

Este término parece que fue creado por el profesor de Sociología holandés Hans Adriaansens, quien lo difundió a través de «conferencias y entrevistas» en 1995, y el Ministro de Asuntos Sociales de ese país y miembro del Partido Laborista Ad Melkert⁴, que, en el mismo año, presentó el informe *Flexibilidad y Seguridad*, que, a su vez, en 1999, dio lugar a la Ley *Flex*, Ley de Flexibilidad y Seguridad (Klammer, 2006) que materializó las propuestas. No obstante, la acuñación del término suele atribuirse *ex aequo* a Dinamarca, considerada, junto con Holanda, un modelo de flexiseguridad.

Precisamente, el llamado «triángulo de oro» del modelo danés resulta útil para fijar la esencia de la flexiseguridad, a saber: flexibilidad laboral (facilidad para despedir y contratar...); políticas activas de empleo (formación a lo largo de toda la vida y «medidas fuertes de activación [...] que animan a los desempleados a que busquen trabajo») y «un sistema generoso de ayudas» (que proporciona protección social)⁵.

No sólo se debe, la seguridad, insiste el Comité Económico y Social Europeo, «al nivel relativamente elevado de ayudas al desempleo, sino también a la elevada tasa de empleo y a la movilidad del mercado de trabajo». Además, esto se refuerza con políticas amplias de perfeccionamiento y formación, así como posibilidades diversas para conciliar la vida familiar y laboral (permisos parentales, guarderías...)⁶, o la igualdad de género, sumando paulatinamente, y en un desquiciante *tótem revolútem* —como se hace en otros documentos europeos sobre este tema—, nuevas medidas que parecen intentar contrapesar en la balanza la pérdida de la protección del trabajo que viene de mano de la flexibilidad.

En definitiva, la flexiseguridad, en ocasiones, puede asemejarse a un anti-biótico de amplio espectro, cuya composición y posología es variable, pues se subraya que no hay una vía única —como se comentará más adelante con relación a los distintos itinerarios contemplados— para su plasmación concreta en cada país, sino que debe adaptarse al contexto estatal.

A pesar de esa diversidad, suele vincularse, el concepto de flexiseguridad, al modelo social europeo, que supone la existencia de un denominador común entre los distintos Estados miembros: el logro de un equilibrio adecuado entre el factor económico y el progreso social, presidido por valores tales como la solidaridad, la redistribución de la renta, la justicia social, la igualdad, los Derechos Humanos laborales y la protección pública frente a necesidades o riesgos sociales, así como la importancia del diálogo social.

⁴ *Ibidem*.

⁵ Comité Económico y Social Europeo, Dictamen sobre el tema «Flexiseguridad: el caso de Dinamarca», 2006/C195/12, *Diario Oficial de la Unión Europea*, 18.08.2006.

⁶ *Ibidem*.

Ciertamente, con las propuestas desreguladoras que la estrategia de flexiseguridad implican, podría decirse, con Falguera, que la Unión Europea «va finalizando el debate sobre su *doble alma*: la que pretende la preservación del modelo social europeo basado en cohesión de derechos, de un lado, y la que se mira al otro lado del Atlántico, anhelando el sometimiento de los derechos a la economía y el fin de las tutelas» (Falguera, 2007).

Y en esa alteración del modelo social europeo, emerge un trasvase de obligaciones desde el empresario hacia el Estado, que debe asumir ahora los costes de la flexibilidad con mayores políticas de empleo (subsidios, formación y otras políticas activas). Y, desde el Estado y el empresario, hacia el trabajador individual, con el resultado de «un Derecho Laboral individualista, de los trabajadores aisladamente considerados en un mercado al que se presentan libres y a solas con su propia capacidad de trabajo» (Baylos, 2009). La individualización de las relaciones laborales es uno de los elementos de identidad de las mismas que viene desarrollándose desde hace tiempo.

El mismo concepto de empleabilidad, básico en la flexiseguridad, incide en esta individualización, ya que supone que cada trabajador, gracias a su esfuerzo personal de aprendizaje a lo largo de toda la vida, será el responsable de mantener o mejorar su empleo o hallar otro si lo pierde.

2.1. El discurso del método o cómo se impone la flexiseguridad desde la UE

Como quedó dicho, en la búsqueda de medidas que mejoren la competitividad empresarial y el empleo, la Unión Europea ha venido defendiendo una estrategia de empleo en la que el concepto de flexiseguridad es central. Un modelo de estrategia de intervención en el mercado de trabajo cuyo debate en el seno de la Unión se inicia en 2006 y que puede ser la referencia de una nueva etapa en el tratamiento de la relación entre objetivos económicos y sociales en el proceso de construcción europeo (Landa, 2009).

¿Cómo promueve la UE la implantación de la flexiseguridad en los EEMM? Como punto de partida, conviene recordar que no existe una distribución competencial totalmente pacífica de las distintas materias sobre las que pueden intervenir las instituciones comunitarias y las que corresponden a los estados miembros. La facultad normativa comunitaria nace de la atribución de competencias que los estados hacen a favor de aquellas instituciones. La actuación de la Unión Europea encuentra su justificación, su base jurídica, a través de dos vías: por un lado, las disposiciones de los Tratados por las que se le conceden de forma específica la competencia concreta, y, por otro, los poderes implícitos, que suponen, siempre que haya unanimidad en la medida, que puede intervenir, sin haber atribución específica, para el logro de los objetivos establecidos en los Tratados. Los principios de subsidiariedad (la intervención comunitaria viene dada por la insuficiencia de la actuación de los estados para conseguir los objetivos de la Unión) y de

proporcionalidad (la acción debe limitarse a lo necesario para el logro del objetivo) rigen esta intervención.

En este sentido, conforme al TFUE (artículos 3 y 4), la UE no tiene competencia exclusiva, ni compartida en materia de empleo, por lo que se trata de una materia competencia de los estados, aunque su tratamiento experimenta un notorio avance con la inclusión en el Tratado de Ámsterdam de 1997 del Capítulo VII relativo al empleo en el Tratado CE, que, luego, se trasladó casi idéntico al Título IX del TFUE.

Así, la política de empleo comunitaria preserva las competencias estatales y se desarrolla a través de la denominada Estrategia Europea de Empleo (EEE), por medio del llamado Mecanismo Abierto de Coordinación (MAC) entre los estados y la Unión que viene resumido en el artículo 148 del TFUE. El procedimiento, que, inicialmente, siguió un ciclo anual, con impulso en los objetivos fijados en la Cumbre de Lisboa de marzo de 2000 (y el horizonte del pleno empleo en 2010), fue revisado en el año 2005, simplificándose y ampliando la duración del ciclo a 3 años.

El eje del procedimiento, ahora, serán las «directrices integradas (orientaciones generales de las políticas económicas y directrices para el empleo), elaboradas por el Consejo a partir de las conclusiones del Consejo europeo, base sobre la cual los estados fijan sus «programas estatales de reforma».

El balance de la Comisión en febrero de 2010 sobre la EEE reconoce la limitada influencia en las políticas estatales, lo que da una idea de hasta qué punto los estados se sienten obligados a crear normas. Por ello, y con el nombre de Estrategia 2020, se revisa, fijándose:

- Criterios cuantitativos.
- La previsión de directrices más específicas.
- La adopción de una «iniciativa emblemática: una agenda para nuevas cualificaciones y empleo», con diversos objetivos (flexiseguridad, adaptación legislativa a nuevas modalidades de trabajo, movilidad laboral en la UE, promoción del diálogo social, aprendizaje permanente y un Marco Europeo de Cualificaciones, Competencias y Ocupaciones (MECCO).

Se trata, el Método Abierto de Coordinación, de un ejemplo de *soft law* de segunda generación, en la medida en que, frente a la anterior generación, está institucionalizado y resulta visible y transparente. Otra cosa es el grado en que este método permita exigir responsabilidades jurídicas. Por ello, se ha dicho que las transformaciones que tienen lugar en ciertas instituciones laborales se desarrollan «en un plano de nebulosa jurídica» y se impulsan no mediante el «cuadro de fuentes convencional del derecho comunitario, sino mediante actos

atípicos [...] que carecen de eficacia jurídica y no implican obligaciones ni para los Estados miembros, ni para los ciudadanos» (Pérez, 2009).

Es más, el discurso presente en el método, en el MAC, se caracteriza por una influencia ideológica, la neoliberal, con incidencia tan importante en las políticas estatales como la derivada de su carácter de *soft law*. En este sentido, es cierto que desde numerosos gobiernos europeos se ha recurrido, como coartada para justificar recortes en derechos sociales, a la imposición de la Unión Europea, pese a que en numerosos instrumentos europeos se hace mención a la diversidad de vías estatales para lograr los retos que plantean. E igualmente cierto es que se asiste a un proceso de colonización ideológica que responsabiliza al Derecho del Trabajo de los elevados niveles de desempleo; ideología que, a la vista del interminable proceso de reformas laborales, parece tener más poder de coerción que una Directiva.

2.2. Dos hitos del *soft law* europeo sobre la cuestión

Un repaso al contenido de dos documentos destacados de la Comisión Europea, puede ofrecernos una idea más fiel de lo que es la flexiseguridad para las instituciones de la UE. Se trata de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexiseguridad y la seguridad*, de 2007 (en adelante, la Comunicación), y el Libro Verde *Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI* (en adelante, el Libro Verde), presentado por la Comisión Europea en 2006.

2.2.1. *El Libro Verde*

Se inicia, el Libro Verde, con la declaración de su finalidad: promover en la Unión Europea el debate «sobre cómo modernizar el Derecho laboral», de manera que permita lograr «el objetivo de la Estrategia de Lisboa de crecer de manera sostenible, con más y mejores empleos».

Sobre qué debe entenderse por modernizar, desde el principio, también, el Libro Verde despeja cualquier duda, asociando modernización del Derecho del Trabajo a flexibilidad, y ésta a disminución de la protección que aquél procura al trabajador frente al despido, mediante la revisión de «*los plazos de preaviso, los costes y procedimientos del despido individual o colectivo, o la definición del despido improcedente*», en lo que llama «*contrato de trabajo clásico*», si bien se vincula a la promoción de medidas de seguridad.

La premisa de la que se parte es que «*hay un desfase evidente entre los marcos jurídico y contractual existentes, por un lado, y las realidades del mundo laboral, por otro*». Esta realidad laboral muestra un mercado de trabajo segmentado en dos

sectores: uno con contrato de trabajo estable y protección legal; otro, desempleado o con relación «atípica», sin estabilidad y desprotegido.

En consecuencia, como las estrategias empresariales de flexibilidad han generalizado la inestabilidad y la desprotección laborales —en su huida del «*contrato de trabajo clásico*»—, la «*respuesta satisfactoria*» para que evitar que sigan extendiéndose es eliminar la protección que el Derecho del Trabajo ofrece. Además, la modernización, en original argumento pedagógico, resulta de utilidad «para permitir a los trabajadores y a las empresas comprender mejor sus derechos y obligaciones [sic]».

Se hace, en el Libro, un fugaz recorrido por la evolución histórica del Derecho del Trabajo, constatándose el tránsito desde un origen compensador de la desigualdad económica y social derivada del contrato de trabajo, que tiene como referencia el contrato indefinido a tiempo completo, protegido por un conjunto normativo y con un único empresario responsable; desde ese origen, digo, y empujado por una realidad exigente de flexibilidad para responder a los cambios socio-económicos, se ha ido, particularmente con las reformas laborales de los años noventa, abriendo a «*formas de empleo más flexibles acompañados de una mayor protección*» con el resultado de una «*creciente segmentación*». A esta evolución, se añaden las potencialidades que los convenios colectivos han venido ofreciendo para lograr el acomodo de la Ley a las necesidades de adaptación de sectores y empresas.

Igualmente, se subraya la contribución de la Unión Europea, con diversas medidas legislativas y políticas, a «*asociar nuevas formas de trabajo más flexibles con unos derechos sociales mínimos para todos los trabajadores*», en lo que parece expresión de la igualación por debajo «*para todos los trabajadores*», los «*más flexibles*» y los más estables. No obstante, la Comisión reconoce que su contribución es complementaria y de apoyo, frente al papel central de las legislaciones estatales.

En una lista abierta de las formas «atípicas» de empleo, de *dribling* al carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, el Libro recoge los «*contratos de duración determinada, los contratos puntuales, los contratos cero horas, los contratos para trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, los contratos para trabajadores por cuenta propia, etc.*». Estas formas afectaban en 2005 el 40% de los trabajadores de la Europa de los veinticinco.

Los altos niveles de protección ofrecidos por el Derecho del Trabajo son la causa de ese panorama laboral de precarización de buena parte de la población activa, de segmentación del mercado de trabajo, reitera, el Libro Verde, incontinentemente, por lo que el colorario no puede ser otro que la reducción de tales niveles. No es novedosa tampoco esta conclusión, pues ya en 1933 se preguntaba Hugo Sinzheimer, destacado iuslaboralista socialdemócrata alemán, «*Qué*

sentido tiene el Derecho del Trabajo, si se presenta como el Derecho de una élite de trabajadores que tiene la fortuna de trabajar, cuando junto a él existe un cementerio económico de paro estructural?» (Palomeque, 1994). A favor de esta argumentación, se insiste igualmente en que los trabajadores se sienten más seguros con unas amplias prestaciones por desempleo que con un ordenamiento jurídico-laboral protector.

Como razones que fundamentarían la modernización pretendida, se repiten en el Libro las referencias a las aspiraciones de éxito personal y profesional; por ejemplo, cuando se señala que otros «*modelos de relación contractual*» pueden reforzar la capacidad de las empresas «*para desarrollar la creatividad de su personal*», o bien que permiten a los trabajadores «*elegir entre un mayor número de opciones en lo relativo al horario laboral, unas mayores oportunidades de carrera, ..., así como una mayor responsabilidad personal*», o «*constituir un trampolín para que algunas personas, a menudo las que tienen especiales dificultades, puedan integrarse en el mundo laboral*».

Por último, para estimular el debate, propone a los «*Estados miembros, los interlocutores sociales y las demás partes interesadas*» una serie de preguntas —concretamente, catorce— cuyas respuestas contribuirían a la elaboración de una Comunicación de la Comisión Europea sobre la flexiseguridad. Las preguntas giran en torno a las cuestiones ya comentadas, y, desde la primera de ellas, se prejuzga la necesidad de reformas, con la formulación: «*¿Cuáles serían las reformas prioritarias del Derecho laboral?*» En otras, la respuesta parece obvia: «*¿Puede contribuir la adaptación del Derecho laboral y de los convenios colectivos a la mejora de la flexibilidad [...]?*».

En el espacio que el Libro dedica a las preguntas comentadas, precedido por algunos comentarios, se aprovecha, por cierto, para analizar de forma más extensa dos instrumentos de flexibilidad: la cesión temporal de trabajadores por parte de las empresas de trabajo temporal y la externalización que promueve el trabajo por cuenta propia.

2.2.2. *La Comunicación*

Comienza, la Comunicación, describiendo los cambios de la realidad social que «*requieren respuestas rápidas*» y que se centran en la necesidad de un «*mercado laboral más flexible acompañado de niveles de seguridad*». Estos cambios son: la globalización y la integración europea; el desarrollo de las nuevas tecnologías; el envejecimiento de la población unido a bajas tasas de empleo y altas de paro de larga duración (lo que afecta a la sostenibilidad de los sistemas de protección); la dualización del mercado de trabajo entre *insiders* y *outsiders*.

Como el modelo de trabajo estable ha ido cambiando, se dice en el documento, lo que el trabajador necesita es seguridad en el empleo y no en el puesto

de trabajo. De esta manera, y parafraseando a Zubero, se pasaría de la lucha por un empleo pleno a la búsqueda de un pleno empleo (Zubero, 2008) en el que las condiciones del mismo serían secundarias. Parece que, con ello, la Comisión, hace su contribución a la «brasileñización» de Occidente, panorama de generalización de la precariedad vaticinado por Ulrich Beck (Beck, 2007), y no sólo por él.

La aceptación de ese cambio, por parte de los ciudadanos, de esa necesidad de flexibilidad, parece querer probarla, la Comisión, por medio de una encuesta, el Eurobarómetro de octubre de 2006, que recogía una gran mayoría a su favor, ya que el «72% afirma que se deberían flexibilizar los contratos de trabajo para fomentar la creación de empleo».

Precisamente, en este marco, aparece la flexiseguridad, que define como «una estrategia integrada para potenciar, a un tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral», y se considera un instrumento de la Estrategia de Lisboa renovada para afrontar «los desafíos y oportunidades de la globalización».

Este instrumento habría de tener, siguiendo la Comunicación, como principios comunes, entre otros: la búsqueda del equilibrio entre todos los intereses, la diversidad de modelos de aplicación estatal, la reducción de diferencias entre insiders y outsiders, reforzar la igualdad de género y mejorar la situación de los colectivos más vulnerables, facilitar los distintos tipos de flexibilidad (interna y externa) y considerar la proyección presupuestaria de las medidas (en el sentido de su sustentabilidad).

Para lograr el éxito de la flexiseguridad, subraya, la Comisión, el diálogo social es esencial, poniéndose de manifiesto así la funcionalidad del sindicato para la gestión del conflicto social en las sociedades capitalistas económicamente desarrolladas, en la medida en que una aplicación negociada de las medidas de flexiseguridad, o, más concretamente, de flexibilidad, aseguraría una aceptación pacífica que de otra manera tendría dificultades para lograrse. Por ello, la Comunicación recoge un mandato a los Estados miembros: que emplee el diálogo social para incluir los enfoques de los interlocutores sociales en los Programas Estatales de Reforma.

Los ejes en los que debe basarse la estrategia de flexiseguridad, de acuerdo con el documento, son:

- *Disposiciones contractuales flexibles y fiables*. La premisa de la que se parte es que un Derecho del Trabajo protector evita el despido, pero desincentiva la contratación por parte de las empresas de quienes están parados por los costes de un posible ajuste de la plantilla. No obstante, y de manera paradójicamente sorprendente, reconoce inmediatamente que «las repercusiones de una política estricta de protección del empleo en el desempleo total son limitadas».

Igualmente, se subraya la influencia de la legislación protectora en la segmentación del mercado de trabajo, por el deseo empresarial de eludir, a través de la contratación temporal y del resto de formas, eufemísticamente llamadas *atípicas*, la protección del trabajo, o sea, los costes del ajuste. A pesar de todo, se reconoce con un «*huelga decir*» que la protección del trabajo tiene efectos positivos, tales como inversión en formación, lealtad de los trabajadores y mayor productividad.

- *Estrategias de aprendizaje permanente*. La Comisión entiende que para estar preparados para el cambio y la innovación es necesario el aprendizaje permanente de los trabajadores, señalando que este aprendizaje resulta de utilidad no sólo para la empresa, al mejorar su competitividad, sino para el trabajador que, a largo plazo, incrementa también su capacidad para mantener, mejorar o encontrar un empleo nuevo si pierde el que tenía, es decir, lo que llama *empleabilidad*.

Se impone, por tanto, el sostenimiento de sistemas educativos de calidad y sistemas de formación permanente. Sin embargo, aquí se pone de manifiesto una contradicción importante de la flexiseguridad, ya que se reconoce que la falta de estabilidad de los trabajadores «*para los que la necesidad de aprender es acuciante*», los *outsiders*, disuade a las empresas a la hora de invertir en formación.

- *Eficaces políticas activas de empleo*. Para que la «*estrategia de flexiseguridad funcione*», hacen falta medidas de «*activación*», de forma que el desempleado vuelva a trabajar y pueda «*impulsar el desarrollo de la carrera*»; deseo, este último, más propio de un vendedor que quiere seducir a su cliente. Entre tales medidas, estarían las políticas activas de empleo, que proporcionan «*sistemas eficaces de apoyo a la búsqueda de empleo*». Como se hace en la generalidad de los documentos de las instituciones europeas sobre la flexiseguridad hasta el hastío, se ilustra, con dos ejemplos estos sistemas: « *cursos de búsqueda de empleo y clubes de demanda de empleo*».

- *Sistemas de seguridad social modernos*. La flexiseguridad requiere «*buenas prestaciones de desempleo*» con el fin de «*evitar las consecuencias negativas que los cambios de empleo pueden tener*», y, como los parados pueden acomodarse a las mismas —quedar detenidos en la llamada *trampa del desempleo*— hay que establecer medidas que desincentiven —«*incentivación del trabajo*», en la expresión positiva empleada por la Comisión— la permanencia en «*los cambios de empleo*», o por usar el término del que huye denodadamente la Comisión, en paro.

Igualmente, una de las falacias *ad nauseam* empleadas usualmente en defensa de la flexiseguridad vuelve a hacer sutil aparición en el texto de la Comunicación: el trabajador se siente más seguro por las prestaciones de desempleo, que por la legislación protectora frente al despido.

Y una nueva falacia, generalización a partir del ejemplo danés, se emplea sin reparo: como los trabajadores daneses tienen una «*protección mode-*

rada del empleo», prestaciones por desempleo generosas y creen que sus posibilidades de encontrar empleo tras el despido son «muy altas», ello quiere decir que «unas prestaciones de desempleo adecuadas, unas políticas activas del mercado laboral que sean eficaces y unos mercados laborales dinámicos logran que las personas se sientan más seguras».

La Comisión, a partir de algunas consideraciones y consejos muy generales a los Estados, constata la necesidad de financiación de la flexiseguridad, fundamentándose el gasto en las repercusiones favorables que implica sobre el empleo. Asimismo, e introduciendo el criterio de prudencia, pide la Comisión que la flexiseguridad no afecte a la solidez y sostenibilidad de los presupuestos públicos, lo que, en tiempos de recortes del gasto público como los actuales se traduciría, si se persiste en la aplicación de la estrategia, en una exacerbación del desequilibrio entre las dos dimensiones del concepto, cediendo la vertiente «seguridad» —presupuestariamente inviable—, frente a la de «flexibilidad». En todo caso, se sugiere, igualmente, que el apoyo financiero de la Unión Europea a la flexiseguridad podría articularse a través del Fondo Social Europeo y del Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

Partiendo de que las políticas de flexiseguridad implantadas por Estados miembros han contribuido a lograr unos resultados socioeconómicos favorables (al menos, mientras imperaba la bonanza económica), se recogen, en el anexo II de la Comunicación, una selección de ejemplos de «*políticas eficaces de flexiseguridad*», de buenas prácticas de los estados miembros, referidas a Austria, Dinamarca, Países Bajos, Estado Español e Irlanda. Se refuerza, con ello, el uso del benchmarking o aprendizaje a través de las mejores prácticas para promover la armonización de las legislaciones de los Estados miembros.

De Austria, se destacan dos tipos de medidas: una relacionada con la protección del trabajo, a saber, la cuenta personalizada de cada trabajador nutrida con contribuciones mensuales del empresario, de la que el trabajador obtiene su indemnización en caso de despido e incluso cuando el propio trabajador resuelva por sí mismo el contrato de trabajo; y otra, relativa a políticas activas de empleo, que es la actuación de las Fundaciones para el Empleo con el fin de facilitar la recolocación de los trabajadores en casos de regulaciones de empleo, basada en la intervención temprana y el consenso de los agentes sociales.

Dinamarca se tiene —y en esto hay unanimidad entre los visionarios de la flexiseguridad— como ejemplo de combinación exitosa de flexibilidad y seguridad a través del llamado *triángulo de oro*: baja protección en el puesto de trabajo, generosas prestaciones de desempleo y eficaces políticas activas de empleo, particularmente, la formación.

En los Países Bajos, lo destacable es el consenso de principios de los ochenta en torno a la idea de «*empleo a cambio de moderación salarial*» y el desarrollo de

la contratación a tiempo parcial indefinida, a lo que hay que añadir en los noventa, tres medidas: límites al encadenamiento de la contratación temporal, el allanamiento del proceso de creación de las empresas de trabajo temporal y la mejora de la protección de los contratos temporales. Resulta sumamente esclarecedora la identificación que en este punto se hace entre flexibilidad y «*modernización de la legislación laboral*».

Del Estado español, se escoge el límite al encadenamiento de contratos temporales a veinticuatro meses dentro de un período de treinta; regla de efímera vida, por cierto, ya que fue suspendida provisionalmente por Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto. En cualquier caso, se trata de una regla que transita en el sentido contrario a la flexibilidad, salvo que se entienda como un primer paso al que acompañaría más adelante la eliminación de la protección frente al despido, de modo que si bien es cierto que limitaría la contratación temporal, no es menos cierto que la contratación indefinida sin protección se devaluaría hasta los niveles de aquella que se quiere frenar.

Finalmente, en el caso irlandés, es el Acuerdo 2016 el elegido para ilustrar las políticas de flexiseguridad, acuerdo por el cual se plantea «*un enfoque global*» a los problemas planteados, y se centra en mejorar la productividad, atender a los colectivos más vulnerables (parados de larga duración, jóvenes...) y promover la formación en el lugar de trabajo.

Por otro lado, y en consonancia con uno de los *principios comunes* de la flexiseguridad, según el cual ésta «*no gira en torno a un único modelo*», la Comunicación sugiere cuatro itinerarios para alcanzarla, que consisten en distintas combinaciones de las dos dimensiones de la estrategia, flexibilidad y seguridad, de acuerdo con las circunstancias de cada Estado miembro.

En cada uno de los itinerarios, se señalan algunas características destacadas de los Estados con relevancia laboral y, de acuerdo con ellas, se proponen acciones sobre flexiseguridad, poniéndose el énfasis en alguno de los aspectos de cada uno de los dos componentes de la misma. El resultado es un intrincado relato casuístico que aturde y que, en muchas ocasiones, sólo muestra diferencias de matices en los diagnósticos y las propuestas. Así, y baste sólo este ejemplo, el segundo itinerario correspondería a un Estado que habría de centrarse en aumentar la empleabilidad mediante la formación, mientras que el tercero de los itinerarios debe estar centrado en las diferencias de capacidades y oportunidades de los trabajadores, mejorando, en general, los diferentes tipos de formación. En definitiva, una muestra más del valor ilustrativo de los ejemplos que, como ya se dijo, en los documentos sobre este tema, llegan a causar empalago.

Concluye la Comunicación, con un anexo que enumera una serie de indicadores para evaluar el grado de implantación de la flexiseguridad en cada

uno de los cuatro ejes más arriba señalados, más otros para medir los resultados generales del mercado de trabajo. Tal vez lo que más llama la atención, a modo de traición del subconsciente de la Comisión, sea que el único indicador cuyo diseño está «en fase de elaboración» es el referido a «*Calidad del trabajo*».

3. Algunas conclusiones

El discurso de la flexibilidad se ha ido convirtiendo a lo largo del tiempo en un discurso que invade múltiples aspectos de la vida social (Miguélez, 2005), transmutándose en ideología, en la medida en que supone la creación de una explicación de la realidad para justificar unas estrategias determinadas. En el ámbito laboral, la flexibilidad (laboral) constituye una de las estrategias más destacadas con las que las empresas afrontan los cambios económicos.

En este discurso de la flexibilidad, está presente un gran determinismo, cuyo abandono debe conducir a preguntarnos en qué medida algunos de esos cambios —por ejemplo, la demanda flexible de productos— afecta realmente al conjunto del mercado o solamente a algunos sectores o empresas, o si la única respuesta posible a esa demanda flexible, cuando exista, debe llevar a la flexibilidad del trabajo o existen otras alternativas.

En todo caso, la flexibilidad no es algo nuevo, sino que, desprovista de su asepsia y contaminada por la realidad social, vista como «una explícita solicitud de menores costes sociales y mayor gobernabilidad del factor trabajo y para ello, en lo jurídico laboral, de una mayor flexibilidad normativa concretable en una reducción del garantismo legal, reglamentario y convencional» (Sala, 1993), hunde sus raíces en el conflicto sociolaboral subyacente a la forma de organización de la sociedad basada en el trabajo asalariado, que, a su vez, está en la base, del nacimiento y desarrollo del Derecho del Trabajo. Por ello, la estrategia de flexiseguridad, una flexibilidad pretendidamente equilibrada, intimida a esta rama del Derecho, que es tuitiva o no es.

Se trata, con esta estrategia, de cambiar el modelo tradicional basado en la estabilidad y en un relativamente alto nivel de derechos (por ejemplo, protección frente al despido⁷), por otro modelo en el que se reducen derechos y la estabilidad en el empleo, compensándose a los trabajadores con adecuadas políticas pasivas y activas de empleo (formación y prestaciones por desempleo), políticas,

⁷ En la Comunicación de la Comisión de 27 de junio de 2007, se responsabiliza a la «legislación estricta de protección del empleo contra los despidos por razones económicas» de las dificultades de reinserción laboral después de un período de desempleo, es decir, que resulta ser una causa del desempleo el Derecho del Trabajo.

por otra parte, irrealizables en los actuales tiempos de crisis. Con ello se facilitaría a las empresas el logro de ventajas competitivas en un mercado globalizado y se potenciaría la lucha contra el desempleo.

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

El modelo que la Comisión Europea plantea, en su Comunicación de junio de 2007, viene a señalar cuatro ejes a través de los cuales debe lograrse: un Derecho del Trabajo «*moderno*» que permita la flexibilidad; el aprendizaje permanente, que apoye la empleabilidad de los trabajadores; políticas de empleo activas que faciliten el cambio de puesto de trabajo; y sistemas de Seguridad Social que aporten subsidios de desempleo suficientes y permitan la movilidad en el mercado de trabajo.

Por cierto que, se hace, en la Comunicación, y también en el Libro Verde estudiado, un encomiable alarde de malabarismos léxicos y de avanzados ejercicios de eufemística, además de una reiterativa exposición de obviedades, generalidades e ingenuidades, entre las que están: «*los servicios públicos de empleo prestarían una atención especial a los desempleados de larga duración*» o que «*les ofrecerían programas que mejoren su capacidad para responder a la demanda del mercado laboral*»; «*se haría todo lo posible por evitar el abandono escolar*» o que «*un mayor número de desposeídos debería convertirse en poseedores [sic]*». Declaraciones que, por otro lado, pueden dar la nada inocente impresión de haber sido introducidas a modo de protector gástrico para posibilitar la digestión, por la parte social, de la desregulación laboral que, en esencia, se promueve.

La flexibilidad/flexiseguridad se propone para luchar contra el desempleo, por la UE y los gobiernos, casi como un objetivo determinado por las leyes de la naturaleza, pero no estaría de más subrayar que sólo son fruto de elecciones racionales sustentadas sobre una ideología, sobre unos valores determinados.

El objetivo del pleno empleo puede considerarse socialmente deseable, en la medida en que los costes del desempleo para el individuo y la colectividad son enormes, además de moralmente rechazables. Amartya Kumar Sen, entre otros autores, se ha encargado de subrayar dichos costes (Kumar, 1997).

Ahora bien, el actual reto del empleo podría plantearse de otra manera: ¿hay que buscar la reducción del desempleo sin tener en cuenta el tipo de empleo creado? EE.UU. se ha exhibido tradicionalmente por algunos como el modelo a imitar en la lucha contra el desempleo; la desregulación del mercado de trabajo y la escasa protección social, parecen ser las explicaciones de sus bajas tasas de

desempleo. Sin embargo, la consecuencia de este logro es la colosal pérdida de poder adquisitivo de los salarios y la exclusión social (se habla de los *poor workers* para referirse a la legión de trabajadores con bajos salarios, colectivo que en la UE ha aumentado enormemente en las últimas décadas por la proliferación de formas «atípicas» de trabajo). En este sentido, Richard Freeman llegó a estimar que la suma del porcentaje de población penitenciaria y del correspondiente al desempleo de larga duración, sería mayor a la proporción de desempleados perceptores de prestaciones de Europa.

Por lo tanto, habría que considerar que si el fin de los Estados es lograr el bienestar de todos los ciudadanos, éste no puede lograrse sólo proporcionando puestos de trabajo, sino consiguiendo también que éstos tengan unas condiciones tales que permitan llevar una vida digna.

La propuesta de la Comisión de facilitar el despido, protagonista estelar de la flexiseguridad, mediante su abaratamiento, entre otras cosas, no tiene presente «*el ambiguo efecto final sobre el empleo y la tasa de paro [...] así como las consecuencias que sobre la productividad de los trabajadores puede tener la menor seguridad del puesto de trabajo*» o que la propia OCDE ha reconocido que «*el desempleo es prácticamente independiente de la rigurosidad de la legislación de protección al empleo*»⁸. Sin embargo, sí se apoyó, la Comisión, en los ejemplos de Holanda, Dinamarca, EE.UU. o Reino Unido, patrones de desregulación laboral y mercados de trabajo «exitosos».

Desde luego que no se esconde a muchos que la necesidad empresarial de recuperar el control en el trabajo es la razón que está en el origen de los cambios en el modelo de producción flexible que se abre camino a partir de los años setenta del siglo pasado, con la correspondiente traducción en las instituciones jurídico-laborales. La flexibilidad laboral facilita las estrategias empresariales de gestión de la mano de obra, se convierte en un instrumento para disciplinar a los trabajadores, pues allana las resistencias de éstos a la aceptación del empeoramiento de las condiciones de trabajo, a la que, por otra parte —se insiste cual letanía inevitable— obliga la terrible competitividad fruto de la globalización.

Con la flexiseguridad, parece buscarse una suerte de nuevo pacto keynesiano devaluado, acorde a las circunstancias actuales, por el cual, las instituciones europeas llaman al diálogo social a trabajadores y empresarios para aceptar la inestabilidad laboral a cambio de medidas que faciliten el logro de un empleo para los parados —gracias a una mejor formación, a unos servicios de intermediación en el mercado de trabajo eficientes— y de un sistema *generoso* de protección del desempleo. Y, dada la urgencia con la que se instan las modifica-

⁸ OCDE, *Perspectivas de empleo*, 1999. Citado por Tangian, Andrianik, o.c.

ciones⁹ y la inevitabilidad con la que se justifica la solución, parece tratarse más bien un pacto de adhesión, que no deja otra alternativa.

Toharia lo plantea de otra manera, refiriéndose al estado español y a la omnipresente flexibilidad externa:

podemos ver el sistema actual de despido como una adaptación de todas las partes que participan en el mercado de trabajo, como una especie de equilibrio social en el que todos ganan algo a cambio de otra cosa (alternativamente, en el que todos pierden algo a cambio de otra cosa). Los empleadores usan un sistema de despido en el que de hecho no importa la causa del mismo a pesar de todas las prevenciones de la letra de la ley (a no ser que sea discriminatorio y se pueda demostrar que atenta a los derechos individuales), pero al coste de pagar indemnizaciones de 45 (o 33) días de salario por año trabajado. Los trabajadores pierden la protección jurídica que pretendía darles la ley al exigirse que todo despido tuviera una causa procedente (es decir, justificada y que perteneciera a un catálogo cerrado de causas procedentes), pero a cambio consiguen incrementar la indemnización por despido que obtendrían en caso de despido económico (de 20 días a 33 o 45). (Toharia, 2009)

En definitiva, en un análisis coste-beneficio, ¿cómo saldría parada la ambigua propuesta de flexiseguridad? Da la impresión de que lo que se ofrece a cambio de la aceptación de la desprotección del trabajo es algo que ya existe en los EEMM de la UE en mayor o menor grado. La viabilidad presupuestaria de la ampliación del sistema de protección que el componente seguridad implicaría, parece ser refutada por la actual crisis económico-financiera y las políticas que los Estados toman frente a ella.

Quizá el fenómeno de desmovilización y moderación sindical sea una baza con la que los impulsores de la flexiseguridad cuentan, y de ahí que se apele constantemente al diálogo social como forma obligada de implantación. La desmovilización es consecuencia, entre otras razones, de que el *«trabajo a ritmo de flexibilidad requiere un volumen numeroso de trabajadores que interiorice la rotación y movilidad como ejes de la normalidad laboral actual»* (Santos, 1995).

En cuanto a la moderación sindical, frente a un sindicalismo combativo que impugna las bases de la sociedad capitalista, se ha extendido *«un sindicalismo cada vez más implicado en el funcionamiento del aparato institucional del Estado*

⁹ En enero de este año, la *mano invisible* del mercado, guiada bien visiblemente por la agencia de calificación norteamericana *Standard and Poor's*, degrada la nota de la deuda pública de nueve Estados de la UE, y advierte al español de la posibilidad de rebajar próximamente aún más su nota *«si se retrasan tanto la reforma laboral como reformas en otros ámbitos necesarios para fomentar el crecimiento, o bien consideramos que dichas reformas son insuficientes para reducir la elevada tasa de desempleo»*, de acuerdo con la edición digital del diario *El País* del día 14 de enero de 2012. No es, desde luego, el lenguaje eufemístico y de circunloquios de la Comisión europea, pero tiene la cualidad de ser directo y claro.

[...]. En la medida en que el objetivo del empleo se ha situado en el primer plano de la preocupación sindical, han prevalecido lógicamente las prácticas de diálogo y participación [...]» (Palomeque, 1980).¹⁰ Claro está que, tampoco, aquí, todos son iguales.

Tacoronte, Islas Canarias

10 de septiembre de 2012

Referencias bibliográficas

- BAYLOS GRAU, Antonio (2009): «El lugar del sindicato y de la acción sindical en la modernización del Derecho del Trabajo y de la flexiseguridad en Europa», en VV.AA.: *Estudios sobre la estrategia europea de flexiseguridad: una aproximación crítica*, Albacete, Editorial Bomarzo.
- BECK, Ulrich (2007): *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona. Ed. Paidós.
- BOURDIEU, Pierre (1998): *Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona. Ed. Anagrama.
- ENRIQUE ALONSO, Luis (1999): *Trabajo y ciudadanía*. Madrid. Ed. Trotta.
- FALGUERA I BARÓ, Miquel (2007): *El Libro Verde para la Modernización del Derecho del Trabajo de Unión: una preocupante iniciativa*, IUSLabor 2/2007. En: <http://www.upf.edu/iuslabor/022007/Editorial.pdf>
- KLAMMER, Ute (2006): «Flexiseguridad: perspectiva europea». Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Número extraordinario/Seguridad Social, año 2006. En: http://www.mtin.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraSS07/
- KUMAR SEN, Amartya (1997): «Desigualdad y desempleo en la Europa contemporánea». *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, número 2. OIT (www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/download/pdf/sen.pdf)
- LANDA ZAPIRAIN, Juan Pablo (2009): «Introducción», en AA.VV.: *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*, Albacete, Ed. Bomarzo.
- MCCONNELL, CAMPBELL et al. (2003): *Economía Laboral*. Madrid. McGraw-Hill.
- MIGUÉLEZ, Fausto (2005): «Trabajo flexible, empleo flexible», Centre d'Studis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, UAB, Seminario europeo: *El modelo social europeo: una visión alternativa*, diciembre de 2005. En http://quit.uab.es/pool/files/bin/Trabajo%20flexible_SEMINARIO%20EUROPEO.pdf
- OTXOA, Isabel (2007): *El recorte de derechos en las reformas laborales*, Documento n.º 6, Ed. Manu Robles-Arangiz Institutua.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos (1980): *Derecho del Trabajo e ideología*. Madrid. Ed. Tecnos.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos (2001): «La versión 2001 de la reforma laboral permanente», Editorial Bomarzo, *Revista de Derecho Social*, número 15, año 2001.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel (1994): *Derecho del Trabajo*. Madrid. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

¹⁰ Palomeque López, Manuel-Carlos: *Derecho del Trabajo e ideología*, Ed. Tecnos, 1980.

- PÉREZ INFANTE, José Ignacio (1999): «Las reformas laborales recientes: objetivos, contenidos y efectos». Fundación de las Cajas de Ahorros. *Cuadernos de Información Económica*, n.º 150, 1999.
- PÉREZ REY, Joaquín (2009): «La modernización del régimen del despido: el debate europeo», en AA.VV.: *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*, Albacete, Ed. Bomarzo.
- RECIO, Albert (1997): *Trabajo, personas, mercados*. Madrid. Ed. Icaria.
- RUESGA BENITO, Santos Miguel *et alii* (2009): *El sistema de Seguridad Social español en un marco de flexiseguridad. Análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español*. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. En: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/143933.pdf>
- SALA FRANCO, Tomás (1993): «El debate sobre las políticas de flexibilidad laboral y el Derecho del Trabajo», en AA.VV.: *La flexibilidad laboral en España*, Instituto de Relaciones Laborales. Facultad de Derecho, Universidad de Zaragoza. Citado por SANTIAGO COLLADO, Luis: *Notas sobre la revisión jurisdiccional de las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica*, disponible en: http://www.enpresa-donostia.ehu.es/p256-content/es/contenidos/informacion/euempss_revista/es_revista/adjuntos/Revista1_1.pdf
- SANTOS ORTEGA, J. Antonio (1995): *Sociología del Trabajo*. Valencia. Ed. Tirant lo Blanch.
- SENNET, Richard (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona. Ed. Anagrama.
- TANGIAN, Andrianik (2008): «Flexibilidad europea: conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes)», UPV/EHU, Revista *Lan Harremanak*, n.º 16, *El debate sobre la flexiseguridad*, 2008-I.
- TOHARIA, Luis y MALO, Miguel Ángel (2009): «¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?». Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset. Revista *Circunstancia*, n.º 20, septiembre de 2009. En <http://www.ortegaygasset.edu/fog/ver/982/circunstancia/ano-vii---n--20---septiembre-2009/articulos/-que-se-puede-esperar-de-las-reformas-del-mercado-de-trabajo->
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (2005): «Estudio introductorio: veinticinco años de vigencia y de cambios». En: *Estatuto de los Trabajadores. Edición conmemorativa del 25 aniversario*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005. Accesible en: http://www.mtin.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Ap1y2Estatuto.pdf
- ZUBERO, Imanol (2008): «¿A qué huele en Dinamarca?». UPV/EHU. *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, n.º 16, *El debate sobre la flexiseguridad*, 2008-I.