

# PRESENTACIÓN

Tomás Sala Franco

José María Goerlich Peset

Catedráticos de Derecho del Trabajo  
Universidad de Valencia

1. Cuando la Dirección de esta revista nos invitó a organizar un número monográfico sobre algún tema de actualidad en relación con el Derecho del Trabajo, de inmediato ofrecimos la posibilidad de que el mismo versara sobre la «flexiguridad» o «flexiseguridad».

Son distintas las razones que nos impulsaron a hacerlo. De entrada, aunque la noción de «flexiguridad» no es recentísima, sino que se remonta, al menos, a la última década del pasado siglo, desde las Comunidades Europeas se acababa prácticamente de impulsar el debate sobre sus exigencias. Aunque existen documentos anteriores que abordan la materia, fue a finales de 2006 cuando la Comisión hizo público el Libro Verde *Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*. El propósito explícito de esta publicación era 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”. Se trata en concreto, afirma más adelante, de abordar “la función que podría desempeñar el Derecho laboral para promover una «flexiguridad» que propicie un mercado de trabajo más equitativo, más reactivo y más inclusivo, y conduzca a una Europa más competitiva”. En otro orden de consideraciones, el debate sobre la «flexiguridad» resulta interesante, creemos, para el público jurídico en general al que se dirige esta revista: de un lado, porque es un debate transversal, que afecta al conjunto del Ordenamiento laboral; de otro, porque parece abrir una nueva fase en su evolución; en fin, y sobre todo, porque implica temas centrales dentro del modelo social eu-

ropeo. En este último terreno, explícitamente, como hemos visto, el Libro Verde se vincula con el desarrollo de la Estrategia de Lisboa en punto a crecimiento y empleo; implícitamente, se ha visto en él el triunfo de las corrientes de pensamiento que supeditan la vida social a las exigencias del mercado. Desde cualquiera de ambos puntos de vista, la reflexión sobre la «flexiguridad» trasciende el mero ámbito de los iuslaboristas y alcanza niveles políticos de interés que implican al conjunto de la ciudadanía.

2. Cuando se habla de «flexiguridad», se hace referencia a una cierta orientación de las políticas del mercado de trabajo que supera episodios anteriores de su evolución. Simplificando mucho tanto aquella como estos, las ideas-fuerza serían las siguientes. De entrada, cabría hablar de un Derecho del Trabajo «clásico», cuya cristalización se produce en la postguerra mundial, cuyas características son sobradamente conocidas: con todos los límites que se quiera, en su versión «clásica» el ordenamiento laboral incorpora un ideal de justicia social, vinculado a la superación de la desigualdad de partida existente en el sistema capitalista entre los titulares de los medios de producción y la clase trabajadora. Las principales especialidades del Derecho del Trabajo respecto del tronco del Derecho común del que se desgaja se explican en esta clave: es el caso de la juridificación de la dimensión colectiva mediante el reconocimiento y la promoción del sindicato y los derechos sindicales, la diversificación del sistema de fuentes a través de ciertos cambios

«cuantitativos» —prevalencia de las normas imperativas— y «cualitativos» —orientación de las normas y, sobre todo, promoción de la autonomía colectiva— y la generación del contrato de trabajo como tipo contractual específico, con significativas derogaciones de los criterios propios del Derecho de contratos.

Las transformaciones del contexto económico acontecidas durante el último cuarto del siglo XX, percibidas primero de forma coyuntural y, después y hasta la fecha, como estructurales, hicieron entrar en crisis el referido modelo. Sus concreciones, la crisis del empleo así como las aspiraciones empresariales a la generación de un nuevo marco normativo que permitiera incrementar la competitividad, hicieron surgir un nuevo paradigma: el de la «flexibilidad». El debate sobre la necesidad o no de flexibilizar las estructuras jurídico-laborales y, en su caso, sobre cuáles habían de ser objeto de este proceso o de qué manera habían de serlo ha ocupado buena parte de las dos últimas décadas del siglo. La atención doctrinal y, sobre todo, la del legislador se han vuelto reiteradamente a estos temas y, como consecuencia de lo último, el Derecho del Trabajo ha cambiado profundamente su fisonomía. Este cambio ha sido, sin embargo, desigual. En efecto, por más que las exigencias de flexibilidad se han proyectado sobre el conjunto de las instituciones laborales, lo cierto es que el contrato de trabajo «clásico», por tiempo indefinido y a jornada completa, ha mostrado cierta resistencia frente a la tendencia: el coste político de intervenir en este terreno es, en este sentido, mucho mayor que el de hacerlo en otros... Con ello, al concentrarse las medidas flexibilizadoras en tipos contractuales diferentes, temporales y a tiempo parcial —e incluso externos al ordenamiento laboral—, la «flexibilidad» se ha ceñido a los márgenes del mercado de trabajo, creando una situación de creciente segmentación en su interior entre los trabajadores estables y los atípicos.

3. La noción de «flexiguridad», que se vincula a la evolución de ciertas experiencias jurídicas —señaladamente la danesa—, aparece,

en este contexto, como superación de este estado de cosas. El hecho de que en el «palabro» se aluda a la seguridad es ilustrativo de ello. Pero evoca también a la flexibilidad, de modo que lo que se propugna no es ni mucho menos un retorno al modelo laboral «clásico», que, seguramente, ha quedado definitivamente abandonado.

Para clarificar estas ideas, lo primero que conviene advertir es que la superación de los inconvenientes de la flexibilidad no se habría de producir, en este sentido, a través de la completa rectificación del camino andado. Por el contrario, la flexibilidad se supone necesaria puesto que las empresas requieren en el actual contexto económico un marco jurídico adaptable, que no les disuada de la creación de empleo. Aún más, se parte de la base de que, también del lado laboral, existen exigencias de flexibilidad, relacionadas con la propia proyección profesional así como con la conciliación de vida privada y laboral, que deben por supuesto ser atendidas. De lo que se trata, entonces, es de rectificar el modelo de flexibilidad: abandonar la flexibilidad «en el margen», que genera precariedad y acaso exclusión, para extenderla al conjunto de los contratos y de los contenidos contractuales.

¿Cómo es posible que en este contexto pueda hablarse también de «seguridad»? Porque de lo que se trata, como afirma el Libro Verde, es de que “se preste menor importancia a la protección de los empleos particulares y se otorgue mayor importancia a un marco de apoyo que garantice la seguridad del empleo, incluida una ayuda social y medidas activas de apoyo a los trabajadores durante los períodos de transición”. La flexibilidad, entendida fundamentalmente —aunque no sólo— en el terreno de la protección del puesto de trabajo, puede, entonces, aparecer acompañada de medidas que aseguren un tránsito rápido por la situación de desempleo hacia nuevas situaciones de empleo, autónomo o subordinado. La seguridad que evoca la noción de «flexiguridad» no se entiende necesariamente respecto del concreto puesto que se desempeña sino del empleo, considerado en su conjunto. Del mismo modo, y por

lo que se refiere a la ordenación contractual, la seguridad no implica imposición inmutable de los contenidos, sino apertura a un intercambio razonable a nivel legislativo y, sobre todo, en el terreno convencional.

A la postre, el nuevo paradigma es una suerte de panacea universal: en su dimensión de flexibilidad aseguraría tanto que el crecimiento económico se concrete en el del empleo como que este empleo resulta ser de calidad, evitándose los problemas relacionados con segmentación y, al límite, exclusión; en cuanto seguridad, permite mantener los estándares de protección propios del modelo social europeo, aun cuando lo hiciera de un modo diferente a los que han existido hasta ahora. De ahí el interés del Libro Verde, y de otros documentos comunitarios anteriores o posteriores, en activar el debate sobre este concepto e impulsar el acercamiento de los ordenamientos laborales europeos a sus exigencias.

4. Desde nuestro punto de vista, la reflexión sobre la «flexiguridad», tal y como se ha suscitado en el Libro Verde, puede llevarse a cabo desde dos perspectivas diferentes. En la primera, cabe analizarla desde un punto de vista general. Se trata entonces de valorar los problemas que se pretenden resolver y conocer su capacidad para hacerlo. La reflexión se mueve, entonces, en el terreno ideológico, tanto para quienes formulan las propuestas como para los que las consideran inadecuadas. Frente a la consideración de la «flexiguridad» como remedio universal que se desprende del Libro Verde, se alude al innegable sesgo ideológico presente en este texto y que se manifiesta tanto en la limitación de los temas ofrecidos para debate —con completa exclusión de las cuestiones de carácter sindical— como en el carácter retórico de las preguntas que se formulan —que parecen encontrar respuesta en el propio documento que las plantea—. Si se aducen datos o estadísticas a su favor, que

muestran la evolución más favorable del empleo en un contexto flexible o los satisfactorios resultados obtenidos en los sistemas que sirven como paradigma a la noción, se contraargumentan las dificultades que presentan las evidencias empíricas para afirmarse en este terreno así como las que presenta la «exportación» de instituciones entre sistemas jurídicos que, aun próximos, surgen de específicas y propias tradiciones y que, sobre todo, funcionan como conjunto, sin que quepa extraer piezas aisladamente. Y puestos a mover la silla del enemigo, se discuten el propio fundamento de la intervención comunitaria dada la evidente falta de competencia de las instituciones europeas en la mayor parte de las materias implicadas. A la postre, pues, el debate funcionaría como una partida de tenis abocada al empate, de la que el lector podría salir antes desorientado que otra cosa.

Por ello nos pareció provechoso utilizar una segunda línea de reflexión, que a la postre es la que abre el propio Libro Verde. En este sentido, y aprovechando las distintas preguntas que en él se formulan, aun conscientes de su carácter retórico, hemos procedido a seleccionar los diferentes temas que se abordan en él, ofreciendo a distintos laboristas la posibilidad de hacer una reflexión sobre cada uno de ellos. Es cierto que, al actuar de este modo, se pierde una parte de la vertiente ideológica del problema; a cambio, aunque con límites, vinculados a la ya mentada restricción en los temas elegidas, el lector podrá obtener una visión panorámica de los temas que se encuentran vinculados en este proceso de «modernización» del Ordenamiento laboral que se pretende impulsar.

Este es el objetivo que pretendíamos conseguir: el lector juzgará si se ha alcanzado. A nosotros solo nos queda agradecer a la Dirección de la revista su gentil invitación y la libertad que nos ha dado para configurar el número; y a los distintos participantes, su disponibilidad y la inusual puntualidad con la que han atendido las tareas encomendadas.