

**Dictamen del Comité de las Regiones sobre «La flexiguridad»**

(2008/C 105/04)

**EL COMITÉ DE LAS REGIONES**

- pide que a partir de ahora, en el contexto de la Estrategia de Lisboa, se recoja en los debates el papel de los entes locales y regionales en el ámbito de la flexiguridad, a fin de reflejar su verdadera importancia tanto a escala de la UE como de los Estados miembros. Los entes locales y regionales, esenciales a la hora de aplicar las políticas de flexiguridad, crean mercados laborales dinámicos, ayudan a los ciudadanos a incorporarse al trabajo y proporcionan protección a quienes están fuera del mercado laboral: por todo ello deberían participar en las primeras fases de la formulación de las políticas;
- urge a la Comisión Europea a recurrir siempre que sea posible al método comunitario e insiste en que el método abierto de coordinación, que gana progresivamente terreno en la política de desarrollo de la UE, debe pasar a ser más inclusivo e implicar a distintas partes interesadas, incluidos los gobiernos locales y regionales, en cuyas esferas se aplica habitualmente dicha política;
- pide que el proceso de revisión inter pares de Lisboa, que ya existe para los gobiernos de los Estados miembros, se amplíe para que los entes locales y regionales y otras partes interesadas puedan beneficiarse de los intercambios inter pares en toda la UE y estudiar distintas formas de flexiguridad;
- recomienda celebrar «cumbres» anuales para mejorar la interacción participativa a escala europea entre instituciones de la UE y el CDR, con vistas a facilitar la elaboración de los programas de trabajo, las consultas y la puesta en común de información sobre cuestiones relativas a la flexiguridad y la agenda de Lisboa en general. Además, se aprovecharían las reuniones de diálogo estructurado entre el CDR y la Comisión y la Plataforma de seguimiento de la Estrategia de Lisboa.

**Ponente:** Sr. QUAYLE (UK/PSE), Consejo municipal de Trafford

**Documento de referencia**

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 flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad

COM(2007) 359 final

**Recomendaciones políticas**

EL COMITÉ DE LAS REGIONES

*Observaciones generales sobre el papel de los entes locales y regionales*

1. pide que a partir de ahora, en el contexto de la Estrategia de Lisboa, se recoja en los debates el papel de los entes locales y regionales en el ámbito de la flexiguridad, a fin de reflejar su verdadera importancia tanto a escala de la UE como de los Estados miembros. Los entes locales y regionales, esenciales a la hora de aplicar las políticas de flexiguridad, crean mercados laborales dinámicos, ayudan a los ciudadanos a incorporarse al trabajo y proporcionan protección a quienes están fuera del mercado laboral: por todo ello deberían participar en las primeras fases de la formulación de las políticas;

2. urge a la Comisión Europea a recurrir siempre que sea posible al método comunitario e insiste en que el método abierto de coordinación, que gana progresivamente terreno en la política de desarrollo de la UE, debe pasar a ser más inclusivo e implicar a distintas partes interesadas, incluidos los gobiernos locales y regionales, en cuyas esferas se aplica habitualmente dicha política;

3. pide que el proceso de revisión inter pares de Lisboa, que ya existe para los gobiernos de los Estados miembros, se amplíe para que los entes locales y regionales y otras partes interesadas puedan beneficiarse de los intercambios inter pares en toda la UE y estudiar distintas formas de flexiguridad;

4. recomienda celebrar «cumbres» anuales para mejorar la interacción participativa a escala europea entre instituciones de la UE y el CDR, con vistas a facilitar la elaboración de los programas de trabajo, las consultas y la puesta en común de información sobre cuestiones relativas a la flexiguridad y la agenda de Lisboa en general. Además, se aprovecharían las reuniones de diálogo estructurado entre el CDR y la Comisión y la Plataforma de seguimiento de la Estrategia de Lisboa;

5. pide a la Comisión Europea que informe acerca de los resultados de los debates sobre la flexiguridad;

6. recomienda que se mantengan debates descentralizados entre entes locales y regionales, interlocutores sociales, organizaciones no gubernamentales y la comunidad en general sobre la flexiguridad y la forma de llevarla a la práctica;

7. cree que los entes locales y regionales deberían tener el poder y los recursos económicos para intervenir en sus ámbitos correspondientes. La promoción de la flexiguridad no debe suponer un aumento de costes para el nivel local y regional, ni una merma de los derechos laborales;

8. considera que únicamente garantizando una infraestructura amplia y durable que se sustente en unos servicios públicos definidos, organizados y financiados por los entes locales y regionales como, por ejemplo, las infraestructuras de transporte, la vivienda asequible y los centros de atención (infantil, a personas con discapacidad y ancianos) asequibles y accesibles desde el punto de vista económico y del tiempo, se ofrece una base sostenible para alcanzar los objetivos establecidos en la Estrategia de Lisboa;

9. señala, por consiguiente, que las normas europeas sobre competitividad, ayudas estatales y mercado interior deben apoyar la organización y financiación de los servicios sociales indispensables;

*El concepto de la flexiguridad*

10. considera que la flexiguridad, como concepto no debe ser un modelo único que pueda aplicarse del mismo modo en todos los Estados miembros, sino un concepto que debe ir definiéndose dado que tiene amplias consecuencias en algunos Estados miembros y poco impacto en otros;

11. cree que el concepto de la flexiguridad debería combinar unos mercados laborales sólidos y flexibles con unos sistemas de seguridad social seguros para conseguir más fácilmente los objetivos de Lisboa de crecimiento económico, más y mejores empleos y consolidación de la cohesión social, reforzando así el modelo social europeo;

12. apoya la creación de un mercado laboral accesible, integrador y flexible que incorpore y respalde las TIC y permita formas de trabajo variadas (trabajo desde casa, teletrabajo);

13. considera que deberían tenerse más presentes el cambio demográfico y las cuestiones intergeneracionales. Deberían promoverse medidas para los trabajadores de más edad, como las relativas al trabajo flexible, las pensiones y la edad de jubilación, además de mejorar la formación. También es necesario fomentar el aprendizaje permanente, unas mejores medidas de formación y sistemas de tutoría para los jóvenes;

14. considera que debería hacerse más referencia a las cuestiones de igualdad para las mujeres y para todo el mundo. Las mujeres, en el contexto de la Estrategia de Lisboa, sufren aún el desempleo mayoritariamente; además, muchas personas con discapacidad tienen mucho que aportar y un papel importante que desempeñar en el mercado laboral. Así pues, el concepto de flexibilidad debe incluir medidas que les permitan superar de forma sostenible esa distancia que aún existe;

15. considera que la flexibilidad afecta tanto a los trabajadores con contrato de trabajo fijo como a los desempleados y las personas amenazadas por la exclusión social. La política de flexibilidad creará nuevas oportunidades de acceso al empleo para las categorías que se encuentran al margen del mercado de trabajo. Contribuirá también a reforzar la movilidad profesional y la rotación de puestos de trabajo de aquellos que disfrutan de un empleo estable. En este contexto, el Comité señala que la Comisión Europea se refiere al cambio de «seguridad en el puesto de trabajo» a «seguridad en el empleo» (lo que significa que ya no es posible considerar que un empleo para toda la vida es la situación normal);

16. cree que, para que la flexibilidad se haga realidad, se necesitan la confianza mutua y el diálogo entre los interlocutores sociales, junto con su clara participación a escala europea, nacional, regional y local. A la hora de evaluar la aplicación de la flexibilidad, es muy difícil crear unos indicadores de seguimiento de validez universal. La aplicación de la flexibilidad en los Estados miembros debe evaluarse a partir de las circunstancias nacionales, teniendo presentes las condiciones políticas, legislativas, institucionales y laborales. Estas circunstancias deben tenerse en cuenta en el desarrollo de la cooperación europea;

17. en cuanto a la movilidad, considera que la flexibilidad interna es un importante componente del concepto, puesto que ofrece a los empresarios mejoras en productividad y competitividad y a los trabajadores períodos más prolongados en un mismo puesto de trabajo. Los entes locales y regionales deberían colaborar con los interlocutores sociales en el ámbito local para detectar y destruir los obstáculos a la flexibilidad interna (es decir, necesidad de que los trabajadores adquieran nuevas capacidades), con lo que se reducirían los despidos y los movimientos innecesarios;

#### *Los cuatro componentes de la flexibilidad*

18. cree que la falta de protección social puede ser una amenaza para la flexibilidad del mercado laboral. Para reducir al mínimo este riesgo, es preciso desarrollar y concretar en igual medida los cuatro principios de la flexibilidad;

— disposiciones contractuales flexibles para el empleador y el empleado;

19. si bien acoge con agrado la intención de la Comisión Europea de reducir la brecha entre los que están dentro del mercado laboral y los que están fuera de él, insta a que no se derive, como consecuencia, un riesgo para los derechos y la protección de los primeros (derechos y protección que, en algunos casos, son notablemente elementales);

20. apoya la idea de que es necesario disponer de una legislación laboral justa e imparcial en todos los Estados miembros:

— esta legislación no sólo debería incluir la igualdad de trato, la protección de la salud y seguridad, la libertad de asociación y representación, el derecho a la negociación colectiva y a emprender acciones colectivas, y el justo acceso a la formación, sino que, además, debería garantizar su aplicación;

— es preciso hacer frente al trabajo no declarado con una mejor aplicación del Derecho laboral;

— el Comité de las Regiones considera importante que la UE y sus Estados miembros participen de manera activa en organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para fomentar y llevar a la práctica unas normas laborales internacionales;

21. observa que una política europea flexible en materia de mercado de trabajo debe analizar las condiciones de vida y necesidades de las poblaciones afectadas y tenerlas en cuenta. El término «flexibilidad» no debe servir para socavar unilateralmente las normas sociales regionales allí donde sean de aplicación;

22. sugiere que expresiones como «disposiciones contractuales flexibles y fiables» son motivo de preocupación, ya que podrían justificar también una desregulación amplia de las condiciones laborales normales que condujese al aumento de los contratos laborales precarios;

— políticas activas del mercado laboral (PAML):

23. cree firmemente que la Estrategia de Lisboa trata tanto de la calidad como de la cantidad de puestos de trabajo, y que el empleo debe ofrecer algo más que prestaciones. Para ello, la UE y los Estados miembros deberían fomentar los empleos «de calidad» promoviendo la creación de mercados laborales integradores y sostenibles, y resolver los tristes problemas de la pobreza en situación de empleo y la discriminación, además de ocuparse de la «cantidad» promoviendo unas políticas activas del mercado de trabajo (PAML) para hacer frente al desempleo. Un empleo es la mejor protección contra la exclusión social: el desempleo y la inactividad pueden conducir a la desigualdad y a las divisiones en la sociedad;

24. presume que la promoción de las PAML y la flexibilidad puede suponer más presión sobre los entes locales y regionales para que ayuden a quienes se encuentran más alejados del mercado laboral;

25. cree que sólo es posible lograr un auténtico progreso delegando, localizando e incentivando, a escala nacional y europea, políticas activas del mercado laboral, programas de empleo y de capacitación, puesto que son muchos los programas y sistemas que imponen normas y criterios que, para grupos clave, pueden suponer un freno en el camino para abandonar el desempleo. Cuando corresponda, los entes locales y regionales deberían tener la posibilidad de flexibilizar las normas nacionales, como el tiempo que un desempleado necesita para

solicitar una prestación antes de poder optar a la ayuda de las PAML, el tipo de ayuda y tutoría que deben recibir los solicitantes frecuentes o el tipo de formación que es posible recibir mientras se percibe la prestación;

26. cree que los mercados laborales son subnacionales por naturaleza. Por ejemplo, los mercados laborales varían según el empleo y el salario locales y regionales, la existencia de industrias locales con necesidades concretas de capacitación, las bolsas locales de solicitantes de prestaciones, la falta de cualificación o el desempleo, además de los proveedores de asistencia a grupos desfavorecidos de las comunidades locales. Es preciso comprender y examinar las razones del desempleo: algunos grupos tienen tasas más altas de desempleo, como las personas con niños a su cargo, los trabajadores de más edad, los padres y madres sin pareja, las personas con discapacidades, ex presidiarios, algunas minorías étnicas y quienes tienen problemas de drogas, alcohol o salud mental;

27. reconoce que los entes locales y regionales contratan, orientan y ayudan a quienes están más alejados del mercado laboral, adaptando y personalizando las PAML de los Estados miembros a las necesidades particulares y locales. Coordinan asociaciones con el sector privado y el voluntariado y también con el sector público para reunir a los distintos servicios y organizaciones necesarios para facilitar la entrada en el mundo laboral. Es preciso animarlos a que aprovechen enfoques y métodos nuevos e innovadores al objeto de aunar la política de empleo y la capacitación. Las asociaciones facilitan compartir prioridades y trabajar por los mismos objetivos. A menudo permiten aunar los recursos, evitan la duplicación de las actividades y hacen posible lograr unos resultados más precisos;

28. cree que es necesaria una ayuda en forma de divulgación (que con frecuencia corre por cuenta de organizaciones de la comunidad), como respaldo antes y después de lograr un empleo, para garantizar que los nuevos trabajadores conserven su puesto en el mercado laboral;

29. cree que se precisan servicios de orientación profesional efectivos y bien definidos que puedan proporcionar a quienes buscan trabajo el empleo más adecuado, teniendo presentes, en la medida de lo posible, sus intereses y competencias. La posibilidad de avanzar en el mercado laboral es siempre mayor cuando se está integrado en él que cuando se está al margen;

— sistemas de aprendizaje permanente fiables y con capacidad de respuesta para garantizar la continua adaptabilidad y empleabilidad de los trabajadores:

30. subraya que los entes locales y regionales desempeñan un papel esencial porque pueden influir en el grado de capacitación ofreciendo formación y educación. También son importantes empleadores, por lo que tienen el deber de actualizar la capacitación de su personal y de la comunidad en general;

31. cree que el aprendizaje permanente debería ser real y estar al alcance de las personas durante toda su vida. Habría que

animar a todo el mundo a hacer realidad todo su potencial, potencial que debería ser reconocido y apoyado por los empleadores y por la sociedad. La calidad de las medidas de formación y perfeccionamiento profesional debería fomentarse, tanto antes como después de conseguir un empleo;

32. considera crucial que se aliente a la gente a adquirir conocimientos empresariales que les permitan crear su propia empresa, fomentando así el crecimiento de las PYME, que son de naturaleza local, ya que contratan a gente de la zona, utilizan servicios locales e invierten en la zona;

33. cree que los formadores deberían identificar mejor a quienes precisan de un aprendizaje asistido, ya que muchas personas analfabetas siguen trabajando en empleos mal remunerados sin que jamás salgan a la luz sus necesidades;

34. recomienda que las medidas de formación y perfeccionamiento profesional, y en algunos casos también las de reciclaje profesional, corran en parte a cargo de los empleadores, pues ellos se benefician de los conocimientos de sus empleados y, por tanto, deberían invertir en el desarrollo de sus capacidades. Se necesitan unos recursos adecuados para que los entes locales y regionales asuman más responsabilidad en la protección del aprendizaje permanente en caso de que una mayor movilidad de los trabajadores reduzca la voluntad de los empresarios de formar a su personal;

35. cree que los entes locales y regionales responden rápida y eficazmente al impacto de la reestructuración en el empleo, como los despidos a consecuencia de los cierres de fábricas. Tienen el conocimiento y la experiencia para desarrollar proyectos financiados por el Fondo Social Europeo y otros fondos para reciclar, asesorar y capacitar a los trabajadores afectados de modo que sus capacidades sean válidas para nuevos puestos de trabajo. Del mismo modo, el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización también debería estar a disposición de los entes locales y regionales para que éstos puedan reaccionar y ofrecer nueva formación y capacitación. La desaparición de un gran empleador tiene consecuencias a largo plazo en la comunidad local, así como en las capacidades de los jóvenes y sus perspectivas de empleo, da lugar a instalaciones abandonadas y repercute en los proveedores locales de bienes y servicios. El trabajo asociativo es clave para responder a estos retos, de forma que todas las organizaciones, incluidos los entes locales y regionales, las agencias públicas de empleo y capacitación, los sindicatos, los grupos de la comunidad y los órganos de la industria puedan coordinar sus actividades para garantizar una utilización eficaz de los recursos;

36. aunque cree correcto que se capacite a la gente para que pueda adaptarse a los nuevos retos, considera que es necesario un cambio cultural para que se puedan corregir los riesgos en el mercado laboral, aunque este cambio de actitud sólo se conseguirá si los cuatro componentes de la flexibilidad no significan una merma de derechos laborales y los mecanismos de su puesta en marcha son sólidos y tienen la misma importancia;

— en los sistemas modernos de seguridad social debe combinarse el adecuado apoyo a la renta con la necesidad de facilitar la movilidad en el mercado laboral:

37. insta a que, a escala de la UE, haya más relación entre el debate sobre la flexiguridad y la agenda europea para la inclusión activa. La UE no debería perder de vista sus objetivos generales de inclusión social ni el modelo social europeo. Unos programas de bienestar social débiles son una barrera al mercado laboral flexible y, en último término, ralentizarán el crecimiento económico. La seguridad económica es un requisito previo para todos los trabajadores, independientemente de que ocupen puestos de poca, media o mucha responsabilidad. Además, unos sistemas de seguridad social adecuados deberían apoyar a los trabajadores cuando cambien de empleo y cuando se incorporen al mercado laboral;

38. pide que se desarrolle un debate entre los gobiernos de los Estados miembros, los entes locales y regionales y los interlocutores sociales sobre el grado de seguridad social necesario para conseguir la flexiguridad. La eficacia de las transiciones

viene determinada por la solidez de los sistemas de seguridad social de los Estados miembros;

39. cree que, al igual que las organizaciones no gubernamentales, los entes locales y regionales transmiten firmeza al exterior. Es preciso seguir protegiendo a los más vulnerables;

40. reconoce que la tasa de desempleo sigue siendo contundentemente elevada en toda la UE y que hay personas atrapadas en la dependencia de las prestaciones sociales, muchas de ellas repetidamente. Cree que sólo es posible avanzar verdaderamente delegando, localizando e incentivando, a escala nacional y europea, programas de empleo y de capacitación;

41. también en aquellos Estados miembros en los que los gobiernos nacionales fijan el presupuesto total para las prestaciones de la seguridad social y las intervenciones en el mercado laboral, los entes locales y regionales deberían tener la opción de gestionar estos fondos como consideren oportuno dentro del marco nacional, de tal forma que podrían utilizar el dinero del modo más eficaz posible para reducir el número de personas que reclaman prestaciones.

Bruselas, el 7 de febrero de 2008.

El Presidente  
del Comité de las Regiones  
Luc VAN DEN BRANDE

---