

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «La flexiguridad (dimensión de la flexibilidad interna — la negociación colectiva y el papel del diálogo social como instrumentos para la regulación y reforma de los mercados de trabajo)»**

(2007/C 256/20)

La Presidencia portuguesa solicitó al Comité Económico y Social Europeo, mediante carta del 13 de febrero de 2007, un dictamen sobre la propuesta mencionada.

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 18 de junio de 2007 (ponente: Sr. JANSÓN).

En su 437º Pleno de los días 11 y 12 de julio de 2007 (sesión del 11 de julio de 2007), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 163 votos a favor, 2 en contra y 5 abstenciones el presente Dictamen.

## 1. Resumen y conclusiones

1.1 El CESE acoge con satisfacción la petición de la Presidencia portuguesa de elaborar un dictamen sobre la flexiguridad, dado que el debate al respecto se ha limitado hasta ahora predominantemente al incremento de la flexibilidad externa y a las formas de compensarlo mediante el refuerzo de las políticas del mercado laboral o las disposiciones sobre protección social. En cambio, la atención debería centrarse en otras características para llegar mejor a soluciones ventajosas para todos.

1.2 El CESE desea poner de relieve que debe reforzarse el papel de los interlocutores sociales. Los interlocutores sociales deben ejercer ser protagonistas en todos los debates sobre la flexiguridad y deberían desempeñar un papel privilegiado en las consultas de la Comisión Europea. Por lo tanto, la Comisión debería haber hecho más hincapié en la consulta a los interlocutores sociales europeos sobre la definición europea del concepto de flexiguridad.

1.3 La consolidación de los sistemas de relaciones laborales a nivel europeo y nacional es necesaria para todo debate sobre la flexiguridad. Es fundamental un diálogo social sólido y vital que permita a los interlocutores sociales participar de forma activa así como negociar, influir y asumir la responsabilidad sobre la definición y las características, además de evaluar los resultados de la flexiguridad.

1.4 La Comisión y los Estados miembros deberían esforzarse por vincular los debates que puedan desembocar en las reformas basadas en el concepto de flexiguridad al refuerzo de las relaciones laborales a todos niveles. De esta forma, el CESE quiere que exista una relación más sólida entre el debate sobre la flexiguridad y un refuerzo del diálogo social a todos los niveles, así como de la negociación colectiva en los niveles correspondientes, sin dejar de respetar la diversidad de los diferentes sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros. El CESE rechaza la utilización indebida, en toda circunstancia del modelo de flexiguridad como instrumento para facilitar los despidos sin una causa justa o reducir de manera unilateral e ilegítima los derechos y garantías de los trabajadores.

1.5 El CESE reconoce que, dado el papel esencial de los interlocutores sociales en el desarrollo progresivo de las políticas de

flexiguridad a nivel europeo, este debate no puede considerarse independiente del contenido del diálogo social europeo ni del desarrollo adicional del propio diálogo social.

1.6 El CESE desea destacar que la Comisión y los Estados miembros deberían prestar más atención a la igualdad entre hombres y mujeres y a la solidaridad entre generaciones en el marco de la flexiguridad. Las mujeres, los trabajadores de más edad y los jóvenes suelen estar en desventaja dentro del mercado laboral en cuanto a flexibilidad y seguridad, por lo que debería buscarse para estos grupos una convergencia al alza.

1.7 El CESE quiere que los Estados miembros y la Comisión analicen la mejora de la adaptabilidad mediante la flexibilidad interna y la conviertan en una dimensión viable y aceptable de la flexiguridad. La flexibilidad interna puede ser clave para mejorar la productividad, la innovación y la competitividad y, por lo tanto, puede contribuir a alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa. También puede ser importante para permitir que los trabajadores concilien mejor el trabajo con otras actividades y responsabilidades y mejoren la calidad de su empleo. Una condición esencial para todo esto es contar con un marco reglamentario que garantice la protección en el empleo y en la asistencia sanitaria y dé estabilidad y seguridad a los trabajadores. Combinada con unos servicios eficaces para la reinserción profesional y unas políticas activas en el mercado laboral, la protección del empleo resulta crucial para la adaptabilidad y seguridad tanto de las empresas como de los trabajadores.

1.8 El CESE considera que debe buscarse un equilibrio entre la flexibilidad de la jornada laboral y la protección de los trabajadores y que ello se garantiza mejor por medio de normas establecidas en la negociación colectiva y de acuerdo con las prácticas nacionales. Esta negociación sobre la flexibilidad de la jornada laboral necesita estar apoyada por un sistema sólido de derechos, de instituciones sociales que funcionen correctamente y de regímenes de seguridad social que favorezcan el empleo.

1.9 La flexibilidad funcional vuelve a ser un asunto clave de la negociación colectiva entre los interlocutores sociales. Esta negociación permite equilibrar y afinar las necesidades de las empresas y los trabajadores y establecer una compensación adecuada para la mejora de las competencias.

1.10 La flexibilidad funcional requiere una actualización constante de los conocimientos y capacidades de los trabajadores y una infraestructura de educación y formación adecuada para respaldar el proceso. Aunque se han alcanzado muchos compromisos en años anteriores sobre el aprendizaje permanente, en la práctica queda mucho por hacer.

## 2. Antecedentes

2.1 La Presidencia portuguesa pidió al CESE que elaborara un dictamen exploratorio sobre la flexiguridad y que abordara los siguientes aspectos:

- 1) la dimensión de la flexibilidad interna
- 2) la negociación colectiva y el papel del diálogo social como instrumentos para regular y reformar los mercados laborales.

2.2 Varias de las directrices para las políticas de empleo (2005-2008) podrían constituir la base de debate sobre la flexiguridad. El Consejo Europeo de primavera de 2006 pidió a los Estados miembros que prestaran especial atención al desafío fundamental que supone la «flexiguridad» (equilibrio entre flexibilidad y seguridad). Se pidió a los Estados miembros que llevaran a cabo, con arreglo a la situación concreta de su mercado laboral, reformas de este mercado y de las políticas sociales basadas en un planteamiento integrado de la flexiguridad.

2.3 En dos cumbres de política social, relacionadas con los Consejos Europeos de diciembre de 2006 y marzo de 2007, se debatió el tema de la flexiguridad.

2.4 La Comisión creó un grupo de expertos para proponer «sendas de la flexiguridad», es decir, un determinado número de características de la flexibilidad y la seguridad en la vida laboral. Con esta base, la Comisión publicó una comunicación sobre la flexiguridad en junio de 2007 que exponía un conjunto de principios comunes. Estos deben incluirse en diciembre de 2007 en las directrices para el empleo revisadas de 2008. El Libro Verde *Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI* <sup>(1)</sup> también incluyó la flexiguridad desde el punto de vista específico del contrato de trabajo, cuyas recomendaciones ya se consideran incorporadas.

2.5 El CESE también desea mencionar la importante labor que ha realizado la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo sobre el tema al concretar importantes aspectos del contenido de la flexiguridad.

## 3. Aspectos de las estrategias de flexiguridad

3.1 a) Las estrategias de la flexiguridad intentan combinar diversos tipos de flexibilidad y seguridad del mercado laboral de forma equilibrada para reforzar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas así como

proporcionarles estabilidad y protección frente a los riesgos. Como ejemplos de tipos de flexibilidad y seguridad cabe mencionar:

### Ejemplos de flexibilidad

Flexibilidad cuantitativa externa	Ajuste del volumen de empleo mediante un intercambio con el mercado laboral externo que incluye despidos, trabajo temporal y contratos de duración determinada.
Flexibilidad cuantitativa interna	Ajuste temporal de la cantidad de trabajo en la empresa mediante prácticas como horarios atípicos y cuentas de tiempo de trabajo.
Flexibilidad funcional interna	Organización de la flexibilidad en la empresa mediante la formación, funciones polivalentes y rotación de puestos de trabajo, en función de la capacidad de los empleados para realizar tareas y actividades diferentes.
Flexibilidad financiera	Variación entre el salario base y los complementos salariales en función del rendimiento del trabajador o de la empresa.

### Ejemplos de seguridad

Seguridad en el puesto de trabajo	Seguridad derivada de la legislación sobre protección del empleo, etc., que limita la capacidad del empresario de despedir cuando quiera.
Seguridad laboral	Posibilidades de empleo adecuadas debido a un alto nivel de empleabilidad garantizado, por ejemplo, con la formación y la educación.
Seguridad de renta	Protección de un nivel adecuado y estable de ingresos.
Seguridad de conciliación	Seguridad de un trabajador de poder conciliar su trabajo con otras responsabilidades o compromisos distintos del trabajo remunerado.

b) Conviene dejar fuera del debate la seguridad jurídica del contrato laboral que, en razón de su naturaleza esencial, lo hace oponible a todos ante los tribunales. La seguridad jurídica implica el mantenimiento del vínculo de subordinación, igualmente esencial, que genera, en particular, todas las consecuencias relativas al derecho a la protección social (mantenido y aplicado) para el trabajador asalariado.

<sup>(1)</sup> Véase el COM(2006) 708 final. «Libro Verde — Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI» y el Dictamen correspondiente del CESE de 30.5.2007 SOC/246 (ponente: Sr. Retureau — DO C 175 de 27.7.2007).

3.2 Tras la acogida de la Comisión Europea y a partir de determinados aspectos del ejemplo danés, el debate de la flexiguridad a nivel europeo se ha limitado predominantemente al incremento de la flexibilidad externa y a las formas de compensarlo mediante el refuerzo de las políticas del mercado laboral o las disposiciones sobre protección social. Los beneficios y las desventajas de la flexibilidad externa son un punto en el que las opiniones de los sindicatos y las organizaciones empresariales suelen divergir. Además, la OCDE <sup>(2)</sup> señaló recientemente que la legislación sobre protección del empleo no tiene una repercusión significativa en la tasa de empleo total. Asimismo, la OIT ha mostrado que hay una relación positiva entre estabilidad laboral y productividad (véase el anexo).

3.3 El presente dictamen aspira a ampliar el debate sobre la flexiguridad de tres formas. En primer lugar, intenta poner de relieve que debe reforzarse el papel de los interlocutores sociales en este debate y en las reformas del mercado laboral en general. En segundo lugar, el CESE quiere subrayar que el debate sobre la flexiguridad debe prestar más atención a las diferencias entre los sexos y, como tal, a la categoría de los jóvenes en el mercado laboral. La igualdad entre hombres y mujeres se ha dejado en gran medida fuera del debate sobre la flexiguridad. Pese a que la mayoría de las mujeres y los hombres son favorables a formas de trabajo más flexibles y que éstas les ayudan a alcanzar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada, las mujeres suelen estar en desventaja dentro del mercado laboral en cuanto a flexibilidad y seguridad, por lo que debería perseguirse una convergencia al alza con los hombres <sup>(3)</sup>. En tercer lugar, el CESE considera que, para ampliarlo, es importante analizar formas alternativas de lograr la adaptabilidad, facilitar el aprendizaje permanente, mejorar la productividad e impulsar la innovación, principios vitales del proceso de Lisboa. Se trata de temas que el CESE también mencionó en su dictamen sobre las directrices para el empleo <sup>(4)</sup>. Teniendo en cuenta todo ello, el presente dictamen no aborda el tema de la flexibilidad externa sino que se centra en las posibilidades de aumentar la adaptabilidad por medio de la flexibilidad interna.

3.4 La flexiguridad posee una relevancia especial en el mundo de la pequeña y mediana empresa dada su importancia en el empleo. Por consiguiente, las políticas de los Estados miembros sobre la flexiguridad deberán contener disposiciones que tomen en consideración las necesidades de las PYME y de sus empleados.

3.5 El CESE subraya que la base de todo modelo de flexiguridad se apoya en un Estado del bienestar capaz de garantizar altos niveles de protección social, que asumen unos servicios públicos dotados de suficientes medios, y en un marco jurídico estable para la negociación colectiva y el diálogo social. Los sistemas generales de bienestar pueden mejorar la movilidad velando por que los trabajadores no salgan perdiendo cuando afrontan cambios que afectan a su lugar de trabajo. Un marco estable para el diálogo social y la negociación colectiva proporciona oportunidades para que unos interlocutores sociales

fuertes acuerden temas fundamentales relativos al mercado laboral.

#### 4. La flexiguridad y los interlocutores sociales

4.1 La flexiguridad supone establecer un equilibrio entre los derechos y obligaciones de los empresarios y los de los trabajadores. El diálogo social y la negociación colectiva son instrumentos esenciales de la concepción y la aplicación de todo tipo de reforma del mercado laboral, incluida la flexiguridad. Por lo tanto, el Comité Económico y Social Europeo destaca que los interlocutores sociales deben protagonizar los debates sobre la flexiguridad en todos los niveles. Los interlocutores sociales deberían desempeñar cada vez más un papel esencial en la determinación del equilibrio entre flexibilidad y seguridad y, de este modo, contribuir a mejorar las normas del mercado laboral.

4.2 A nivel europeo, el CESE reconoce que la Comisión ha informado a los interlocutores sociales de sus planes sobre este debate. No obstante, a este respecto, el CESE considera que la Comisión debería haber hecho más hincapié en la consulta de los interlocutores sociales europeos especialmente sobre la definición europea del concepto de flexiguridad. Sin la participación y el compromiso firmes de los interlocutores sociales, será difícil aplicar cualquier estrategia de flexiguridad.

4.3 El Comité Económico y Social Europeo señaló en su dictamen sobre el sistema de flexiguridad danés <sup>(5)</sup> que «En el desarrollo de la flexiguridad danesa los interlocutores sociales han desempeñado un papel central, tanto en el proceso decisorio como en su aplicación, en ámbitos tales como la política de formación y las reformas estructurales del mercado de trabajo. [...] El papel de los interlocutores sociales es resultado a la vez del desarrollo histórico ... Una mayor participación e influencia de los interlocutores sociales puede convertirse así en una ventaja para que la sociedad compita y se adapte».

4.4 El CESE, en su dictamen sobre el modelo social europeo <sup>(6)</sup>, destacó que «En lo que se refiere a la estructura básica del modelo social europeo, aún no se valora de manera suficiente el papel fundamental de los interlocutores sociales en la política económica y social. En este contexto, reviste un valor especial la función reguladora de las asociaciones de empresarios y trabajadores en el marco de convenios colectivos y salariales».

4.5 Por lo tanto, la agenda de la flexiguridad no debería establecerse según un modelo descendente, elaborada por la Comisión y debatida por los gobiernos de los Estados miembros. Los interlocutores sociales deben poder negociar, influir y asumir la responsabilidad sobre la definición y las características, así como evaluar los resultados de la flexiguridad. Dado que la flexiguridad está tan íntimamente relacionada con el diálogo social y la negociación colectiva, el inicio del debate sobre la flexiguridad también pone de relieve las deficiencias del diálogo social y la negociación colectiva. Estas deficiencias deberían abordarse al mismo tiempo que avanza la agenda sobre la flexiguridad. De esta forma, el CESE quiere que exista una relación más sólida

<sup>(2)</sup> OECD *Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes*.

<sup>(3)</sup> Véanse los trabajos en curso «El papel de los interlocutores sociales en la conciliación de la vida profesional, familiar y privada» (SOC/271, ponente: Sr. Clever) y «Empleabilidad y espíritu de empresa — El papel de la sociedad civil, los interlocutores sociales y los organismos regionales y locales desde el punto de vista del género» (SOC/273, ponente: Sr. Pariza Castaños).

<sup>(4)</sup> Véase el Dictamen del CESE de 31.5.2005 sobre las «Directrices para el Empleo 2005-2008», ponente: Sr. Malosse (DO C 286 de 17.11.2005).

<sup>(5)</sup> Véase el Dictamen del CESE de 17.5.2006 sobre el tema «Flexiguridad: el caso de Dinamarca», ponente: Sra. Vium (DO C 195 de 18.8.2006).

<sup>(6)</sup> Véase el Dictamen del CESE de 6.7.2006 sobre la «Cohesión social: dar contenido a un modelo social europeo», ponente: Sr. Ehnmark (DO C 309 de 16.12.2006).

entre el debate sobre la flexiguridad y el refuerzo del diálogo social en todos los niveles, y de la negociación colectiva en los niveles correspondientes, sin dejar de respetar la diversidad de los diferentes sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros.

4.6 El diálogo social a nivel europeo es único en el mundo, ya que otorga a los interlocutores sociales el papel de colegisladores en el ámbito social. En los últimos años se ha avanzado hacia un diálogo social más autónomo. Los interlocutores sociales tienen el derecho de abordar los temas de interés común para mejorar el funcionamiento del mercado laboral europeo. El CESE reconoce que, dado el papel esencial de los interlocutores sociales en el desarrollo progresivo de las políticas de flexiguridad a nivel europeo, este debate no puede considerarse como algo independiente del contenido del diálogo social europeo ni del desarrollo adicional del propio diálogo social. Los interlocutores sociales han incluido en su programa de trabajo plurianual analizar los aspectos de la flexiguridad, pero también trabajar para alcanzar una visión común sobre los instrumentos europeos de diálogo social <sup>(7)</sup>. El CESE ha expuesto su punto de vista en el dictamen «Empleabilidad y espíritu de empresa — El papel de la sociedad civil, los interlocutores sociales y los organismos regionales y locales desde el punto de vista del género» <sup>(8)</sup>.

4.7 Los Estados miembros registran abundantes ejemplos, a todos los niveles, del papel esencial de los interlocutores sociales en el incremento de la flexibilidad y la seguridad para empresarios y empleados. Los convenios colectivos en sí no sólo son un factor de seguridad para ambos, sino que también permiten la flexibilidad negociada. La incorporación de aspectos sobre una mayor flexibilidad interna, la carrera profesional y el derecho a la formación permanente es cada vez más normal en un entorno cuya competitividad no deja de aumentar. Sin embargo, en los Estados miembros en que el diálogo social no es adecuado debido a la existencia de sistemas débiles de relaciones laborales, ello también hace que los trabajadores estén demasiado expuestos a las fuerzas del mercado en el mercado laboral y suele ofrecer escasa protección. Por lo tanto, el refuerzo y la modernización de los sistemas de relaciones laborales en los Estados miembros deberían acompañar todo debate sobre la flexiguridad que se entable en dichos países.

4.8 A este respecto, el CESE desea poner de relieve algunos ejemplos de acuerdos entre los interlocutores sociales:

- los acuerdos daneses sobre negociación colectiva que establecen plazos obligatorios de notificación del despido con el fin de permitir que los trabajadores se preparen mejor para otro trabajo;
- en Suecia los convenios colectivos sectoriales han creado fondos de «transición de carrera» que financia el empresario y gestionan de forma conjunta los interlocutores sociales. Estos fondos facilitan a los trabajadores que han recibido la carta de despido formación, asistencia en la búsqueda de trabajo o prácticas pagadas en otras empresas, incluso mientras siguen siendo formalmente trabajadores de la empresa que los despide;
- el acuerdo tripartito español sobre la manera de limitar el uso de contratos temporales, que se basa en el principio de

que un porcentaje demasiado alto de trabajo temporal no beneficia ni a los trabajadores ni a las empresas;

- los convenios colectivos alemanes en los que el incremento de la jornada laboral se utiliza como elemento de negociación para impulsar la inversión y, al mismo tiempo, como medio para aprovechar mejor la mano de obra.

El CESE también considera que los acuerdos que celebran los interlocutores sociales europeos, por ejemplo, sobre los contratos temporales, el permiso de paternidad, el trabajo a tiempo parcial y el teletrabajo son aspectos de un concepto de flexiguridad que contribuyen a la seguridad y la flexibilidad de trabajadores y empresarios.

4.9 Con el fin de que los interlocutores sociales puedan negociar asuntos esenciales del mercado laboral para lograr un equilibrio socialmente aceptable entre flexibilidad y seguridad, debe existir un marco jurídico nacional que los anime a contribuir al respecto y a negociar de manera efectiva los temas de la flexiguridad. Una regulación de la protección del empleo y un sólido marco jurídico pueden brindar a los interlocutores sociales la posibilidad de negociar acuerdos que promuevan los esfuerzos y la cooperación de los trabajadores, así como su disposición a emprender iniciativas de formación, algo que es positivo para el empleo global y la eficiencia económica. La contribución de los interlocutores sociales garantiza que se tienen en cuenta tanto los intereses de las empresas como los de los trabajadores. Además, combinada con unos servicios eficaces para la reinserción profesional y unas políticas activas en el mercado laboral, la protección del empleo resulta crucial para la adaptabilidad y seguridad tanto de las empresas como de los trabajadores.

4.10 La contribución de los interlocutores sociales podría centrarse en el aumento de la movilidad protegida y en que las transiciones resulten beneficiosas. Pueden ayudar a organizar un control colectivo y negociado de las oportunidades y derechos del mercado laboral. A juicio del CESE, ello frenaría la tendencia de segmentación y mejoraría la integración.

## 5. Igualdad entre hombres y mujeres, solidaridad entre generaciones y flexiguridad

5.1 La flexibilidad y la seguridad del mercado laboral afectan de distinta manera a hombres y a mujeres. Las mujeres suelen tener empleos más precarios e inseguros en los que domina un exceso de flexibilidad. La flexibilidad excesiva, que en algunos casos puede dar lugar a empleo precario e inseguro, debe compensarse mediante una forma adecuada de seguridad. Asimismo, con la persistencia de los papeles tradicionales de los sexos, las mujeres tienen más responsabilidades de atención a niños y personas de edad avanzada, y soportan mayores dificultades para conciliar las actividades laborales y no laborales. Además, a pesar de la legislación de lucha contra la discriminación, se mantiene la diferencia salarial entre ambos sexos y las mujeres suelen tener menos derechos de prestaciones sociales, incluidas las pensiones. Por lo tanto, es frecuente que las mujeres sufran más los aspectos negativos de la flexibilidad.

<sup>(7)</sup> El programa de trabajo plurianual de los interlocutores sociales para 2006-2008 incluyó un análisis conjunto de los principales retos que afrontan los mercados laborales europeos.

<sup>(8)</sup> «Empleabilidad y espíritu de empresa — El papel de la sociedad civil, los interlocutores sociales y los organismos regionales y locales desde el punto de vista del género» (SOC/273, ponente: Sr. Pariza Castaños).

5.2 El CESE destaca que el debate sobre la flexiguridad debe incluir la igualdad entre hombres y mujeres de manera significativa, en contra de lo que ha ocurrido hasta ahora. Es importante mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral abordando tanto los temas de la flexibilidad como de la seguridad, que engloban empleos más seguros, su incorporación a los sistemas de prestaciones sociales y un mejor apoyo institucional para conciliar el trabajo y las actividades no laborales. El modo de repartir las responsabilidades del hogar y del cuidado de personas también debería formar parte del debate. El CESE, en el dictamen sobre el papel de los interlocutores sociales en la conciliación de la vida profesional, familiar y privada, detalla más su posición sobre estos asuntos para la Presidencia portuguesa <sup>(9)</sup>.

5.3 Al igual que ocurre con la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres, la flexiguridad también tiene una dimensión generacional. El nivel de empleo de los trabajadores de más edad es menor en comparación con el de la mano de obra en general. Asimismo, en muchos Estados miembros los jóvenes acceden a un mercado laboral incierto caracterizado por un elevado desempleo, contratos temporales, insuficientes coberturas de seguridad social y empleo inferior a su nivel de cualificación.

5.4 El CESE <sup>(10)</sup> ha señalado que los puestos de trabajo deberían corresponderse con la formación y experiencia profesionales del trabajador, sin ningún tipo de discriminación generacional, y que todos los Estados miembros deben incorporar y aplicar la Directiva relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (2000/78/CE). El CESE también pidió una política en favor del empleo de alta calidad que oriente y forme a generaciones de ciudadanos durante toda su carrera profesional. Ello requiere la intervención de los interlocutores sociales y de todos los agentes económicos y sociales relevantes en el plano local, nacional y europeo.

5.5 Los interlocutores sociales europeos han establecido un marco de acción sobre la igualdad entre hombres y mujeres que también puede utilizarse en el debate sobre la flexiguridad. Han fijado cuatro prioridades en este marco de acción: abordar los papeles del hombre y la mujer, promocionar a las mujeres en los procesos decisorios, apoyar el equilibrio entre trabajo y vida privada y corregir la diferencia salarial entre ambos sexos.

5.6 Las consideraciones de los párrafos anteriores y el diálogo entre interlocutores sociales deben dar igual relevancia e importancia al problema de los trabajadores con discapacidades y de los jóvenes estudiantes.

## 6. Flexiguridad y flexibilidad interna

6.1 Un tema escasamente desarrollado en el debate sobre la flexiguridad es el de la flexibilidad interna. La flexibilidad interna se refiere a la flexibilidad de la jornada laboral y la flexibilidad funcional y refuerza la adaptabilidad. Se trata de un tema en el que los interlocutores sociales tienen amplia experiencia a

la hora de negociar convenios colectivos con resultados positivos. La flexibilidad interna puede ser clave para mejorar la productividad, la innovación y la competitividad y, por lo tanto, puede contribuir a alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa. También puede ser importante para permitir que los trabajadores concilien mejor el trabajo con otras actividades y responsabilidades y mejoren la calidad de su empleo. Puede aumentar la estabilidad y la previsibilidad para ambos. Sin embargo, la flexibilidad interna también puede llegar a ser excesiva y desembocar en unas malas condiciones laborales o en el empleo precario, o alterar el equilibrio entre el trabajo y las actividades no laborales, o incluso ocasionar efectos negativos en la calidad de los bienes y en las garantías de prestación de servicios a los consumidores. Por lo tanto, esta flexibilidad sólo es viable cuando se deriva de la negociación colectiva y se concreta en el marco de las disposiciones legales que garantizan la protección de la salud y el trabajo y que proporcionan estabilidad y seguridad a los trabajadores. La realización de una flexibilidad interna negociada dentro de este marco legal constituye un planteamiento viable que aspira a combinar el incremento de la competitividad con la mejora de la calidad del empleo y de la vida laboral.

### 6.2 Flexibilidad de la jornada laboral

6.2.1 La flexibilidad de la jornada laboral se refiere a la distribución del horario laboral semanal normal establecido en los convenios colectivos o en la normativa durante un período más largo. Puede beneficiar a las empresas merced a las posibilidades de ajustarse a las fluctuaciones de la demanda o de personal y de utilizar plenamente las inversiones de capital, recurriendo a las horas extraordinarias, la previsión flexible del horario laboral durante plazos de tiempo predefinidos, el trabajo por turnos, etc. De esta forma, la flexibilidad de la jornada laboral puede reforzar la productividad y la competitividad.

6.2.2 La flexibilidad de la jornada laboral también puede referirse a la distribución del horario de trabajo durante la vida laboral de una persona y al equilibrio entre trabajo y vida privada (pero no a la longitud de la semana laboral estándar). Estas formas de flexibilidad de la jornada laboral también pueden beneficiar a los trabajadores mediante las posibilidades de conciliar de forma positiva el trabajo y las actividades y responsabilidades no laborales, utilizando el horario flexible, cuentas de tiempo de trabajo, permisos parental o educativos, opciones de alternar el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo, etc.

6.2.3 El CESE es partidario de evitar que el aumento de la flexibilidad de la jornada laboral beneficie sólo a las empresas, sin tener en cuenta de forma simultánea la necesidad de protección de los empleados <sup>(11)</sup>. Asimismo, la ordenación del tiempo de trabajo debería satisfacer «... los intereses de los trabajadores para disponer mejor de su tiempo, para prestar una mayor atención a su salud y a su seguridad, que son esenciales, y, en particular, para conciliar mejor el trabajo y la familia» <sup>(12)</sup>.

<sup>(9)</sup> Dictamen sobre «El papel de los interlocutores sociales en la conciliación de la vida profesional, familiar y privada» (ponente: Sr. Clever).

<sup>(10)</sup> Véase el Dictamen del CESE de 14.3.2007 sobre el tema «El impacto económico y presupuestario del envejecimiento de la población» ECO/186, ponente: Sra. Florio (DO C 161 de 13.7.2007).

<sup>(11)</sup> Véase el dictamen del CESE de 11.5.2005 sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo», punto 3.4, ponente: Sra. Engelen-Kefer (DO C 267 de 27.10.2005).

<sup>(12)</sup> *Ibid*, punto 3.6.

6.2.4 Con tal fin, el CESE considera que debe buscarse un equilibrio entre la flexibilidad de la jornada laboral y la protección de los trabajadores y que ello se garantiza mejor por medio de normas establecidas en la negociación colectiva. Por ello, el CESE ya señaló en un dictamen anterior que «la configuración de las normas en materia de tiempo de trabajo en los convenios colectivos resulta de gran interés para los interlocutores sociales, que tienen enormes conocimientos técnicos y mucha experiencia en estas cuestiones»<sup>(13)</sup>.

6.2.5 Esta negociación sobre la flexibilidad de la jornada laboral requiere un marco de negociación adecuado así como un sistema sólido de derechos e instituciones sociales de apoyo. Se trata de las normas jurídicas que garantizan la estabilidad y la protección de los trabajadores y la protección social para los contratos temporales, que establecen sistemas de permiso parental y fomentan el desarrollo de instalaciones de atención a los niños y las personas mayores. Es importante que la normativa sea flexible y neutral, de modo que los interlocutores sociales puedan encontrar las soluciones adecuadas.

### 6.3 Flexibilidad funcional

6.3.1 La flexibilidad funcional se refiere a la utilización de la capacidad de los trabajadores para realizar diversas tareas en función de las necesidades, por medio de la rotación de los puestos de trabajo, la ampliación de las funciones y la revalorización laboral. Puede beneficiar a las empresas ya que les permite ajustar el tipo de actividades que realizan los trabajadores a las fluctuaciones de la demanda o de personal y utilizar de forma más productiva los recursos humanos y las inversiones de capital. La flexibilidad funcional también puede redundar en beneficio de los trabajadores porque permite mejorar sus posibilidades de desarrollo, aprendizaje y empleabilidad, de satisfacción profesional y de incremento salarial.

6.3.2 La flexibilidad funcional puede ser un factor clave para alcanzar los objetivos de Lisboa de incrementar la productividad, la innovación y la competitividad. Tal como demuestra, por ejemplo, la Fundación de Dublín, la flexibilidad funcional, unida a la formación, es beneficiosa para el desarrollo y mantenimiento de las capacidades, lo que repercute de forma positiva en la productividad<sup>(14)</sup>.

6.3.3 Sin embargo, la flexibilidad funcional requiere condiciones seguras de empleo, un trabajo digno, capacitación y

formas de trabajo cooperativas. Como el CESE señaló en un dictamen anterior, «Unos puestos de trabajo seguros, condiciones de trabajo saludables y formas de organización del trabajo que permitan a los trabajadores más márgenes de acción en su trabajo, son factores importantes para aumentar la productividad y, por tanto, la capacidad de innovación»<sup>(15)</sup>. En este dictamen también defendió que «Las formas de trabajo cooperativas con jerarquías horizontales y más autonomía laboral, así como el trabajo en grupo y en equipo, posibilitan un amplio uso de los conocimientos y capacidades de las personas y tienen en cuenta las mayores exigencias de flexibilidad en la economía. Unas buenas condiciones de trabajo y formas de organización del trabajo que permitan a los trabajadores más márgenes de acción y posibilidades de participación son al mismo tiempo una condición esencial para la mejora de la productividad laboral y el fomento de la capacidad de innovación de la empresa»<sup>(16)</sup>.

6.3.4 No obstante, la Fundación de Dublín ha llamado la atención sobre el hecho de que la flexibilidad funcional puede incrementar la presión y la tensión relacionadas con el trabajo. A este respecto, destaca que es importante lograr un equilibrio entre las exigencias y el control del trabajo para prevenir el agotamiento profesional de los empleados<sup>(17)</sup>.

6.3.5 Un elemento esencial de las estrategias de flexibilidad funcional y las estrategias de flexibilidad interna en general debe ser la formación permanente. El CESE hizo hincapié en una serie de dictámenes recientes en la importancia del aprendizaje permanente para mejorar las competencias de los trabajadores, las oportunidades de carrera y la productividad<sup>(18)</sup>. La flexibilidad funcional requiere una actualización constante de los conocimientos y capacidades de los trabajadores y una infraestructura adecuada de educación y formación para respaldar el proceso. Aunque se han alcanzado muchos compromisos en años anteriores sobre el aprendizaje permanente, en la práctica queda mucho por hacer.

6.3.6 La flexibilidad funcional vuelve a ser un asunto clave de la negociación colectiva entre los interlocutores sociales. Esta negociación permite equilibrar y afinar las necesidades de las empresas y los trabajadores y establecer una compensación adecuada para la mejora de las competencias.

Bruselas, 11 de julio de 2007.

El Presidente

del Comité Económico y Social Europeo

Dimitris DIMITRIADIS

<sup>(13)</sup> Véase el dictamen del CESE de 1.7.2004 sobre «la revisión de la Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo», punto 2.2.6, ponente: Sr. Hahr (DO C 302 de 7.12.2004).

<sup>(14)</sup> <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>

<sup>(15)</sup> Véase el Dictamen del CESE de 13.9.2006 sobre la «Calidad de la vida profesional, productividad y empleo en el contexto de la globalización y los cambios demográficos», ponente: Sra. Engelen-Kefer (DO C 318 de 23.12.2006, punto 1.3).

<sup>(16)</sup> *Ibidem*, punto 1.4.

<sup>(17)</sup> <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>

<sup>(18)</sup> Véanse los Dictámenes del CESE sobre la «Propuesta de Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente», ponente: Sra. Herczog (DO C 195 de 18.8.2006), y sobre «Formación y productividad» (dictamen exploratorio), ponente: Sr. Koryfidis (DO C 120 de 20.5.2005).