



Madrid



## Flexibilidad y/o Seguridad

El concepto de Flexiseguridad o Flexiguridad está situado hoy en el centro del debate sobre las relaciones laborales, la calidad del empleo o la modernización del mercado de trabajo, a raíz de que la propia Unión Europea (UE) lo adoptase, en el Consejo de Lisboa, dentro de la denominada Estrategia Europea por el Empleo. Hay que estudiarlo con detenimiento porque su posible aplicación ofrece aspectos interesantes, y también genera inquietudes, dudas y justificables rechazos, sobre todo si lo que se busca, como pretende el pensamiento neoliberal, es aprovecharse únicamente de la primera parte del término, obviando todo lo que tiene que ver con la segunda, la que se refiere a la seguridad de los trabajadores.

Es esta una cuestión cuya importancia y complejidad requieren de un análisis riguroso que, por otra parte, ya se viene realizando en diferentes ámbitos y organismos empezando por la propia Confederación Europea de Sindicatos (CES), que elaboró, a finales de 2007, un documento fijando la posición sindical alrededor del hecho de que la estabilidad y la calidad del empleo tienen que ser el objetivo principal de cualquier estrategia que se adopte y no la moneda de cambio de una flexibilidad excesiva e ilimitada.

Situados hoy en un escenario de nuevas complicaciones económicas y financieras y con un incremento de la inflación como consecuencia del injustificado incremento del precio del petróleo, se recrudece en determinados círculos la ofensiva a favor de la reducción salarial y de esa flexibilidad laboral que quieren presentar como solución a los problemas cuando en realidad apenas ocultan sus verdaderas intenciones desreguladoras y precarizadoras de los mercados laborales.

En este sentido sorprende la insistencia en la flexibilidad, marginando lo que tiene que ver con el concepto de seguridad, por parte de determinadas instancias del empresariado, quizás demasiado apegadas a un recetario que no saben hasta qué punto ha quedado antiguo y obsoleto dada su inutilidad e ineficacia para combatir los males económicos o productivos que se dice querer corregir, amén del hecho, primero y principal, de su evidente injusticia laboral y social.

Porque si se dice que la aplicación de medidas de flexibilidad en los ámbitos laborales es necesaria para la reducción del desempleo, no puede interpretarse aquélla como una excusa para incrementar una ya muy excesiva temporalidad, o bien para abaratar el precio del despido, con el falso, desgastado y contradictorio argumento de que para contratar más trabajadores les resulta conveniente a los empleadores poder despedirlos con mayores facilidades y menores costes o, a ser posible, con ninguno.



Madrid



Por eso, la Confederación Europea de Sindicatos insiste en “el hecho de que una política de flexiseguridad sólo puede funcionar si cada una de las partes saca provecho y va acompañada por una coordinación de las políticas fiscales y por políticas macroeconómicas que favorezcan el crecimiento, respetando al mismo tiempo integralmente el derecho laboral”.

A este respecto resultan, por desgracia, muy desalentadoras las noticias que nos llegan de la propia Unión Europea (UE) donde los ministros de Trabajo acaban de aprobar —con la oposición de España— un proyecto de directiva comunitaria que permitirá ampliar la semana laboral hasta nada menos que 60 o 65 horas. Todo ello puede suponer, de ser aprobado por el Parlamento europeo, un retroceso social de incalculables proporciones y un golpe muy grave a la negociación colectiva, que es sobre la que se ha sustentado la seguridad de los trabajadores en nuestro continente desde el final de la Segunda Guerra Mundial.

Este no es, desde luego, el camino correcto. Los gobernantes europeos y los empresarios deben pensar estas cosas con más detenimiento y sosiego, comprendiendo que la estabilidad laboral y la seguridad de los trabajadores son factores indispensables de esa competitividad a la que todos aspiramos. Además no se puede olvidar el beneficioso efecto que tiene sobre el consumo el que la población trabajadora tenga seguridad en sus empleos y esté bien remunerada.

Gobernantes y empresarios deben entender que cuando hoy hablamos de responsabilidad social de las empresas no sólo nos referimos, como está comúnmente admitido, a cuestiones referidas al medio ambiente, sino igualmente a todo lo que tiene que ver con las relaciones laborales y con los derechos de los trabajadores.