

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA FLEXISEGURIDAD LABORAL. CLAVE DE
LA POLÍTICA DE EMPLEO EN LA UE**

CURSO ACADÉMICO 2023-2024

ESTUDIANTE: ANA LÓPEZ AGULLÓ

TUTOR: JUAN CARLOS MORALES CORTES



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

ÍNDICE

Resumen	3
1. Introducción.....	4
1.1. Presentación y justificación.	4
1.2. Metodología.....	6
2. Revisión bibliográfica (marco teórico).....	7
2.1. La flexiseguridad. Aproximación al concepto y consideraciones	7
2.2. Modelos europeos de flexiseguridad	19
2.3. El libro verde. Documento esencial para la flexiseguridad	24
2.4. La estrategia de lisboa. Esencial para el progreso europeo	26
2.5. Beneficios de la flexiseguridad.....	27
2.6. La flexiseguridad laboral en España	32
3. Conclusiones.....	35
4. Bibliografía.....	37
5. Webgrafía.....	38
6. Legislación	40

RESUMEN

Centrándonos en todos los aspectos que son de vital importancia para los ciudadanos y para las diferentes culturas y sociedades, y, teniendo en cuenta que estas sociedades avanzan, el derecho laboral debe avanzar también de la mano. En este trabajo consideramos el término flexiseguridad como base para un mayor y mejor desarrollo de los mercados de trabajo, un mejor empleo y de calidad.

Se desarrolla el concepto y el contenido de este para tratar de conocer más a fondo de qué manera se puede implementar en los diferentes estados y así conseguir objetivos que se han propuesto en toda la Comunidad Europea.

Por otro lado, debemos conocer aspectos sociales que son de gran preocupación para los diferentes estados como son el desempleo y la baja cualificación en determinados países. Se examinan dos modelos que se consideran principales como es el caso de Holanda y de Dinamarca y como han progresado en el tiempo.

PALABRAS CLAVE: flexiseguridad, flexibilidad, seguridad, política de empleo, reforma laboral.

ABSTRACT

Focusing on all aspects that are of vital importance for citizens and for different cultures and societies, and, taking into account that these societies advance, labor law must also advance hand in hand. In this paper we consider the term flexicurity as a basis for a greater and better development of labor markets, better and quality employment.

The concept and its content are developed to try to know more in depth how it can be implemented in the different states and thus achieve objectives that have been proposed throughout the European Community.

On the other hand, we must know social aspects that are of great concern for the different states, such as unemployment and low qualification in certain countries. Two models that are considered to be the main ones are examined, such as the case of the Netherlands and Denmark, and how they have progressed over time.

KEY WORDS: flexicurity, flexibility, security, employment policy, labor reform.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Con la finalidad de reducir la segmentación en el mercado de trabajo y según la Doctora Elvira López Díaz (2014) para atender a las necesidades de crecer de manera sostenible y con unas mejores condiciones y más y mejor empleo resulta necesario marcar una formulación renovada del mercado laboral con el que se pretende articular la suficiente flexibilidad que exige la nueva competitividad y que va a suponer más libertad a las personas de escoger el modelo de empleo y, por tanto, de poder hacerlo de una forma más flexible, manteniendo así un modelo social europeo que garantice la cohesión social.

No se trata de cuánto tiempo puede estar una persona en un mismo lugar de trabajo sino de su continuidad en ese u otros empleos, se trata de defender y proteger a los trabajadores y no a los trabajos.

Elvira López Díaz (2014) considera que la idea principal y más relevante es poder conseguir mercados de trabajo flexibles que faciliten una buena adaptación de las empresas, trabajadores y diferentes instituciones a los cambios que se están constantemente produciendo a raíz de la globalización y a fluctuaciones inminentes de tipo social, económico y productivo.

Apreciamos grandes cambios debidos a la globalización, cambios que debidamente se ha de reconocer que son beneficiosos tanto para el crecimiento como para el empleo. Estos cambios han de ir acompañados de repuestas rápidas tanto de las entidades como de los trabajadores.

La manera en la que los ciudadanos viven, se desarrollan, y generan futuro está cambiando rápidamente y es en este momento cuando se ha de ser mucho más preciso con la flexibilidad y la seguridad en los empleos y no en los puestos de trabajo. Cada vez son menos los trabajadores que conservan toda su vida el mismo empleo. Las empresas deben adaptarse a unas condiciones económicas cambiantes y contratar a trabajadores que dispongan de una buena combinación de capacidad, productividad y adaptabilidad.

Por lo que podemos entender que en cuanto al contexto de la globalización y las revoluciones tecnológicas que están aumentando las demandas de las empresas para poder adaptarse de forma continuada a los grandes cambios que se están produciendo en el ámbito laboral, la protección laboral no depende tanto de mantener el puesto de trabajo

sino de la capacidad de hacer que los trabajadores puedan permanecer en el mercado de trabajo, protegiendo sin duda al trabajador en todas las transiciones ante los distintos puestos y permitiendo su adaptación a través de formaciones u otros requerimientos.

Para poder responder a estos cambios y nuevas innovaciones es de necesidad disponer de una serie de estrategias globales que permitan un aprendizaje permanente y mejorar la inversión de los recursos humanos.

La inversión en el desarrollo de las capacidades personales va a aumentar las oportunidades de las entidades para responder a los diferentes cambios que se puedan dar, a los trabajadores en cuanto a seguir empleados o buscar nuevos empleos. La obviedad es que todo esto necesita de unos sistemas de seguridad social más modernos que ofrezcan oportunidades en cuanto a prestaciones por desempleo adecuadas y seguridad en los ingresos que se puedan efectuar en los períodos de dichas transiciones.

Estaremos todos de acuerdo en que hoy en día el empleo ha empeorado en rasgos generales, pero, sobre todo quienes más lo están sufriendo son las nuevas generaciones que se están iniciando en el ámbito laboral y en el mercado de trabajo y las mujeres a las que les resulta francamente complicado el poder conciliar su vida laboral y familiar.

En todo caso resulta tremendamente necesario tener en cuenta toda una transición de modelos de empleo, desde un mercado de trabajo que atienda a las fluctuaciones que se dan en las diferentes empresas y a las diversas y diferentes necesidades temporales que suceden en las diferentes etapas de la vida de los trabajadores.

¿Hacia dónde nos lleva todo esto?

Nos debemos basa en articular la necesaria flexibilidad que exige la nueva competitividad y que supone la libertad de las personas en poder escoger que empleo y de que forma lo quieren o lo necesitan, poder tomar sus propias decisiones sobre donde, cuando y como quieren trabajar y, por ende, hacerlo todo mucho más flexible, manteniendo así un modelo social europeo que garantice la cohesión social.

A este modelo se le llama *flexiseguridad*, esta terminología implica seguridad en los trabajos, salarios adecuados por supuesto unas buenas condiciones laborales, el poder de progresar en su carrera profesional y en el mercado de trabajo, protección contra abusos, despidos y otras casuísticas, mantenimiento de los derechos sociales básicos en el trabajo y con posterioridad al mismo.

Este modelo se debe basar en obtener, mantener y desarrollar las diferentes competencias de la gente a lo largo de sus vidas y garantizarles una seguridad básica. Se quiere conseguir un mercado de trabajo flexible y ágil que facilite la adaptación a diversas fluctuaciones tanto de tipo social, económico como productivo, Elvira López Díaz (2014).

1.2. METODOLOGÍA

El presente trabajo se ha realizado según el método de revisión bibliográfica, método riguroso que nos permite recopilar información, evaluar y analizar toda la literatura que está relacionada con un tema o una investigación específica.

Nos permite a su vez contribuir a un pensamiento mucho más crítico realizando estudios, teorías, investigaciones y estudiando diferentes enfoques que pueden existir dentro de un determinado campo de estudio que ayudan a entender y saber analizar de manera correcta los temas elegidos para el estudio.

La información que ha sido utilizada en el presente trabajo ha sido recopilada a través de diferentes estudios científicos y trabajos especializados, bases de datos como Dialnet y Scopus. Por otro lado, se ha hecho uso de Google Scholar y diferentes páginas para la obtención de artículos de investigación que han sido de ayuda para la realización del trabajo y para la comprensión de ciertos conceptos que se pueden presentar con más complejidad.

El presente trabajo se centra en analizar y sobre todo entender la *Flexiseguridad*, de forma genérica y, más específicamente en como este modelo nos puede ayudar a cambiar ciertos aspectos del mercado de trabajo, a como puede ayudar a las personas trabajadoras a unas mejores condiciones y situaciones tanto personales como profesionales.

Nos proporciona la comprensión íntegra para saber de dónde viene la necesidad de que ciertos países y sistemas han querido implementar este modelo para el avance y mejor desarrollo de las relaciones laborales entre empresas y empleados. También se ha acudido al Boletín Oficial del Estado para la lectura de diferentes leyes y disposiciones, así como ciertos documentos esenciales que componen la flexiseguridad.

2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA (MARCO TEÓRICO)

2.1. LA FLEXISEGURIDAD. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO Y CONSIDERACIONES

2.1.1. ¿Qué se entiende por flexiseguridad?

El modelo de la Flexiseguridad vincula la flexibilidad laboral a la seguridad y protección social en las relaciones laborales. Se introdujo por primera vez en Holanda por el sociólogo Adriaansens que lo que pretendía era un cambio en el sistema de relaciones laborales, y fue a través de informes que trataban de reflexionar a cerca del mercado de trabajo y la segmentación que se producía entre trabajadores en lo referente a alta y baja protección social (Jaspers, T. 2009).

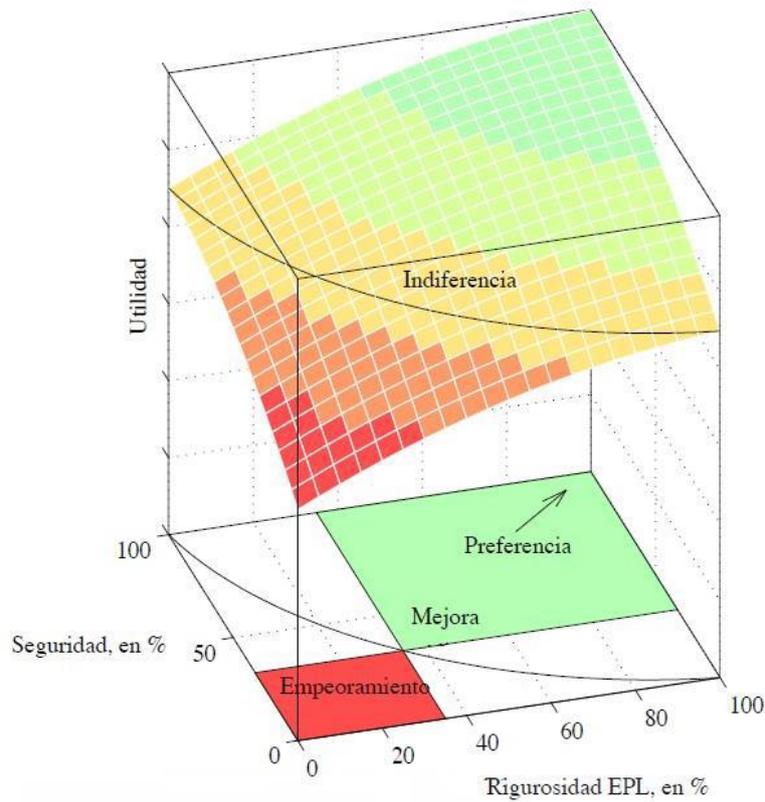
Más tarde, el holandés Tom Wilthagen dará forma a estas ideas con una teoría de la flexiseguridad donde promueve la estrategia política, fortalecer la flexibilidad en el mercado laboral, organización del trabajo y, por otro lado, protección ante cambios o transiciones, más concretamente en grupos vulnerables.

Este término tiene origen en Dinamarca, 1995, a raíz de una publicación del Ministerio de Trabajo titulada “Flexibilidad y Seguridad”.

Para Wilthagen y Tros (2004) la flexiguridad es una estrategia política que intenta sincrónica y deliberadamente mejorar la flexibilidad de los mercados de trabajo, su organización y las relaciones laborales, por un lado, y también mejorar la seguridad (del empleo y de la seguridad social), sobre todo en grupos más débiles que se encuentran fuera y dentro del mercado de trabajo.

Auer (2007) nos define este término como un reajuste en la legislación de la protección del empleo y la protección social que permita que el mercado laboral se pueda adaptar a una economía que es volátil e incierta, que experimenta cambios, sin afectar y sin que se ponga en peligro la seguridad de los trabajadores.

Por otro lado, Tangian (2008) nos define el término basándose en un gráfico que combina la rigurosidad legislativa de protección al empleo con la seguridad, incluyendo una tercera variable que es la utilidad.



Fuente: Tangian, 2008

A finales de los años 90 y principios del nuevo siglo empiezan estas ideas a cobrar mucha más fuerza tanto en el centro como en el Norte de Europa, más tarde se extendería por toda la Unión Europea. Hoy en día la flexiseguridad es fundamental en la Estrategia de Empleo de la Unión Europea (Klammer 2007).

Originalmente y tal como indica Servais, J.M. (2009) se plantea como un mecanismo que se dirige a incrementar tanto la flexibilidad como la seguridad de los trabajadores al mismo tiempo, es decir, son conceptos que se unen para complementarse y ayudarse. Ambos conceptos (flexibilidad y seguridad) pueden colaborar de manera armónica.

Se contempla como un modelo de organización del mercado de trabajo flexible que garantice la protección social de todos los trabajadores y contribuya a que sea más competitivo e inclusivo. Se basa en tres pilares fundamentales:

- Mercado de trabajo flexible.
- Alta protección por desempleo.
- Políticas activas de formación.

Se pretende conseguir un enfoque global de la política de empleo que combina la flexibilidad del derecho del trabajo, que permite a las empresas adaptar sus efectivos en función de sus necesidades, y asegurar a los trabajadores una cómoda y rápida transición a nuevos empleos gracias a unas rentas adecuadas (Martin Puebla, E, 2007).

El concepto responde a una combinación de flexibilidad y seguridad que se detallará en párrafos siguientes.

2.1.2. Flexibilidad

¿Qué entendemos por flexibilidad en el ámbito laboral?

Se puede definir como “algo susceptible de cambios o variaciones según las necesidades y circunstancias”. Dentro del ámbito laboral y desde el punto de vista de las relaciones laborales supone una adaptación de las necesidades de las personas trabajadoras y que se enfrentan a diferentes fluctuaciones a lo largo de su vida. En lo que a los trabajadores se refiere es “una visión para la progresión de mejores empleos, una movilidad ascendente y un desarrollo óptimo del talento” (Comisión Europea, 2007).

(Tangian, 2008) considera que la flexibilidad incluye aspectos como:

- Flexibilidad numérica externa como la habilidad de los empleadores para ajustar el número de empleados a las necesidades actuales en cuanto a contratación y despidos.
- Flexibilidad numérica interna que se interpreta como la habilidad del empleador para modificar horas de trabajo, distribución de la jornada sin alterar el número de trabajadores, es decir, trabajo a turnos, horas extraordinarias, etc.
- Flexibilidad funcional como la habilidad del empleador de mover a empleados del puesto o de diferentes departamentos modificando con ello el contenido de su trabajo y funciones.
- Flexibilidad de externalización, habilidad de subcontratar actividades a través de contratos comerciales con otras entidades cuyos trabajadores realizarán los trabajos que se han externalizado. Algunos ejemplos son el teletrabajo, el trabajo a distancia, etc.

Otros aspectos de suma importancia de la flexibilidad es que tiene en cuenta:

- Transiciones en el transcurso de la vida de las personas y donde se engloba: desde la vida de estudiante en colegios hasta la universidad, de la universidad al trabajo, saltos o cambios de empleo, de la inactividad laboral a la actividad laboral hasta la jubilación de la persona.
- Progreso de las personas trabajadoras en cuanto a cambios de empleo en busca de mejoras continuas profesionales, desarrollo de talento y constante aprendizaje.
- Libertad de las entidades de para contratar y despedir a trabajadores.
- Forma organizativa de trabajo en las entidades, capacidades rápidas para resolver problemas y contrarrestar cambios que se puedan dar en el mercado de trabajo y que sea de necesidad una respuesta rápida y eficaz.
- Conciliación personal y profesional, poder responder a responsabilidades familiares.

2.1.3. Seguridad

¿Qué entendemos por seguridad en el ámbito laboral?

Según la Real Academia Española (RAE) la seguridad se trata de “una situación de tranquilidad pública y de libre ejercicio de los derechos individuales, cuya protección efectiva se encomienda a las fuerzas del orden público”.

Si nos adentramos en el ámbito del trabajo, la seguridad refleja la conservación de los puestos de trabajo, lo que nos lleva a una seguridad en el empleo y, por ende, a que la vida de las personas trabajadoras refleje una estabilidad y un progreso en la vida de estas.

Según la (Comisión Europea, 2007), “la seguridad en el empleo intenta dotar a las personas de las capacidades necesarias para progresar en su vida laboral y además de ofrecer unas prestaciones adecuadas para facilitar las transiciones”.

Las transiciones son fundamentales en los actuales mercados de trabajo y es de necesidad una constante adaptación de estos. Se debe promover las buenas transiciones que darán oportunidades de trabajo y saber disuadir las “malas transiciones” que lo que hacen es empobrecer al trabajador (Molina Navarrete, 2011).

¿Qué engloba la seguridad?

- Además de conservar el puesto de trabajo se trata de poder dotar de capacidades para progresar en el mundo laboral y por supuesto, ayudar a encontrar un nuevo empleo a todos los trabajadores.
- Facilitar las prestaciones de desempleo para así poder ayudar en el transcurso de cambios o transiciones.
- Dotar de oportunidades en cuanto a formaciones para toda persona trabajadora.

La seguridad y la flexibilidad son ideas que no deben verse como contrapuestas, se ayudan y se complementan ya que por un lado la flexibilidad trata de organizar el trabajo para poder combinar tanto las responsabilidades personales como laborales mientras se mantienen procesos de formación, flexibilidad en la jornada de trabajo en caso de necesidad. Por otro lado, la seguridad aborda cobertura en caso de desempleo y continuada ayuda y formación.

En cuanto a la seguridad, se pueden contemplar cuatro grandes modalidades:

- La seguridad en los puestos de trabajo:
Se entiende como la certeza de permanencia en un determinado puesto de trabajo o con un determinado empleador.
- La seguridad en el empleo:
Se entiende como la certidumbre de mantenerse activo en el mercado laboral, ya sea con diferentes empresarios o puestos de trabajo.
- La seguridad de unos ingresos mínimos:
Es decir, protección de las rentas en caso de cesión en los determinados puestos de trabajo por diferentes causas como pueden ser el despido, la jubilación, la invalidez, etc.
- La seguridad derivada de oportunidades:
Son las que se ofrecen a los trabajadores para que puedan compatibilizar sus trabajos con las responsabilidades familiares que tengan que llevar a cabo a lo largo de sus vidas, como puede ser el cuidado de hijos, personas que se consideran dependientes, etc.

2.1.4. Pilares fundamentales de la flexiseguridad

La flexiseguridad pretende alcanzar un equilibrio entre la regulación del mercado de trabajo y la seguridad laboral y a su vez, se compone de tres grandes pilares, también denominado triángulo de oro:

- Alta flexibilidad
- Fuerte protección social de los desempleados y grupos vulnerables
- Fuerte política de formación y reinserción laboral

Alta flexibilidad

En cuanto a las empresas, tienen una alta flexibilidad para poder adaptarse a constantes cambios, cambios como la variación de trabajadores en las diferentes entidades en función de las necesidades de que dispongan, ahora bien, cabe destacar que esta alta flexibilidad de una forma u otra podría afectar negativamente a los empleados en forma de despidos, periodos cortos de contratación, bajas posibilidades de reinserción laboral, etc.

Es por estas situaciones indeseadas y difíciles que este modelo contempla por decirlo de alguna manera, una serie de medidas para paliar esa situación y esas medidas son específicas para la protección de forma individual de los trabajadores.

Fuerte protección social de los desempleados y grupos vulnerables

Con la fuerte protección social de los desempleados y grupos vulnerables se hace referencia a que se les ofrecen unos niveles muy altos de protección que les permita sobrellevar de una forma mucho más liviana y con la que consigan afrontar situaciones difíciles como el desempleo, despidos, etc.

Se les hace receptores de unos ingresos directos y así de esta forma afrontar diferentes transiciones.

Fuerte política de formación y reinserción laboral

Dinamarca garantiza dos semanas de formación continua pagada cada año, es decir, es una forma de invertir en la formación en el capital humano, que, al fin y al cabo, es lo más importante.

De este modo, podemos afirmar que obviamente, por un lado, las empresas pueden ser flexibles para actuar en función de sus necesidades y los trabajadores pueden seguir

formándose e ir adquiriendo más conocimientos que les ayudaran a tener una reinserción en el mundo laboral mucho más gratificante y productiva.

2.1.5. ¿Tiene inconvenientes la flexiseguridad?

No hay una respuesta concreta, ahora bien, sabemos que este modelo parece extremadamente perfecto, pero realizando un análisis mucho más crítico podemos observar que sí existen puntos clave que pueden complicar su utilización, por ejemplo:

- No podría aplicarse a un mercado laboral de grandes dimensiones, ha sido, hasta el momento probado en mercados más reducidos y con una fuerte inversión en la protección social, por lo que no está del todo claro si pudiera aplicarse a unos mercados laborales que abarquen muchas más dimensiones.
- La gran inversión que se debe realizar ante este tipo de modelos también es uno de los grandes inconvenientes a destacar. La fuerte inversión pública es una de las cuestiones que los estados deben tener en cuenta a la hora de aplicar políticas laborales como esta ya que no toda economía puede aplicarlo.

2.1.6. Itinerarios de la flexiseguridad en la Unión Europea

Cuando hablamos de itinerarios hablamos de una secuencia de varios puntos en una trayectoria que define, direcciona y describe una ruta o camino a seguir.

El modelo de la flexiseguridad tiene una serie de itinerarios que son imprescindibles para la consecución de todas las políticas y medidas que se quieren llevar a cabo.

En este caso, podemos considerar cuatro itinerarios, no reflejan ninguna situación concreta, pero, cada uno de ellos o incluso combinados algunos, pueden abordar retos específicos que son pertinentes para varios Estados miembro.

Han sido desarrollados sobre la base de la situación de los Estados miembro y también, por otro lado, del informe del Grupo de Expertos sobre la Flexiseguridad, así como el informe de su ponente el profesor Ton Wilthagen.

Los Estados miembro han de considerar su situación de forma particular y poder así consultar, valorar sus retos específicos y los itinerarios tipo que les pueden ayudar a

abordar esos retos con la finalidad de elaborar sus propios itinerarios en cuestión de seguridad y flexibilidad.

Por otro lado, el Sr. Wiltthagen propone una forma detallada para que los Gobiernos puedan planificar y desarrollar sus propios itinerarios visto en su documento “Planificación de los itinerarios de flexiseguridad en la Unión Europea”, marzo de 2008.

El Sr. Wiltthager sigue la metodología de:

Ronda primera. Determina un punto de partida:

Se pueden determinar en los mercados de trabajo de la UE cuatro grandes desafíos para mejorar los itinerarios de la flexiseguridad. Hacen referencia a cuatro situaciones del mercado de trabajo y cada país debe evaluar cual de las cuatro situaciones típicas del mercado se aplica mejor a su situación.

Las situaciones serian las que consideramos a continuación:

1. Situación de doble mercado, muchos trabajadores o, mejor dicho, una gran proporción de trabajadores no protegidos que sin duda carecen de seguridad y de oportunidad de crecimiento y una buena y correcta transición hacia un empleo más permanente, que les permita mantener unas correctas condiciones de trabajo que va acompañado de una reglamentación muy estricta de la contratación indefinida.

Son Estados miembros en los que:

- Los contratos indefinidos siempre se consideran como un acceso a mayores oportunidades, una mayor tranquilidad laboral y estabilidad, así como acceso a derechos sociales. De manera contraria, los contratos de duración determinada siempre han sido un mayor problema para la estabilidad laboral y personal de los trabajadores y se entiende que las oportunidades de avance son limitadas.
- Resulta de necesidad valorar como es la situación tanto de las personas que se encuentran dentro del mercado laboral como las que se encuentran fuera del mercado de trabajo.
- No existe mucha rotación en el mercado comparado con otros Estados.
- Los contratos indefinidos son los encargados de que no exista tanta rotación y las personas trabajadores no tengan tanta movilidad laboral, por otro lado, destacar la alta protección social y asistencia sanitaria.

- Los servicios públicos de empleo y la seguridad social aun carecen de capacidad suficiente para proporcionar medios adecuados para poder volver al mercado de trabajo.

2. Dinamismo en el mercado de trabajo limitado, es decir, una gran proporción de trabajadores que gozan de seguridad en el empleo pero que al mismo tiempo se ven desprotegidos en caso de encontrar un nuevo empleo si se encuentra en la situación de despido.

Son Estados miembro en los que:

- Se centraliza la gran flexibilidad en la empresa, en los horarios, en la flexibilidad de entradas y salidas, trabajo a turnos, horas extraordinarias, etc.
- Existen empresas grandes y con potencial muy fuerte.
- Los contratos flexibles que son aquellos que no proporcionan mucha seguridad en los ingresos surgen como un intento de lucha contra el desempleo.
- Los sistemas de la seguridad social se caracterizan por buenas prestaciones.
- La formación permanente se ve desarrollada en el seno de las empresas.
- En lo referente a las mujeres se necesita mejorar la tasa de empleo, también en los más jóvenes y por supuesto, aquellos de edad más avanzada.
- En las empresas, la rotación del personal es mucho menor.
- La productividad se considera muy elevada.

3. Dinamismo en los mercados de trabajo, pero enfrentamiento a situaciones de diferencia de oportunidades que frenan el crecimiento de la productividad.

Son Estados miembro en los que:

- Hay un numero elevado de personas que están o se consideran muy poco cualificadas y que poseen una seguridad insuficiente en mercados relativamente flexibles. Esta situación es un problema para las empresas ya que carecen de posibilidad de encontrar a personas que consideran preparadas para los diferentes puestos de trabajo.
- Rotación de personas en las empresas relativamente altas.
- Segmentación del mercado laboral, salarios reducidos y al mismo tiempo salarios muy altos en términos de cualificación y horas trabajadas.
- Es de necesidad un cambio y políticas de acción en cuanto a las formaciones, aumento de aptitudes para empleos profesionales.

- Hay que hacer frente a la falta de oportunidades y apostar por una formación continuada y que proporcione cualificaciones acordes a lo que se necesita.
4. Mercados de trabajo que ofrecen pocas oportunidades a grupos que se consideran fuera del mercado formal de trabajo debido a la dependencia que poseen con las prestaciones sociales.
- Son Estados miembro que:
- Se observa un alto número de receptores de prestaciones de largo plazo y trabajadores informales, con anterioridad, el Estado y las empresas estatales eran quienes proporcionaban la seguridad.
 - Se centran en la utilización de diferentes tipos de contratos y ahora se enfrentan a una gran segmentación.
 - La lucha con el trabajo no declarado es motivo de una gran y mayor preocupación.
 - Insuficiente protección social, para, sobre todo, trabajadores que se encuentran fuera de lo que se denomina trabajo formal.
 - La tasa de empleo puede verse mejorada y el desempleo de larga duración suele ser elevado.
 - La productividad es considerada muy baja.

Ronda segunda. La elección de la dirección de itinerario:

Las medidas que se proponen en los itinerarios se ven presentadas como opciones que pueden llevar a cabo en función de la previa valoración que debe haberse llevado a cabo para determinar que camino escoger. Las medidas pueden ser combinadas y adaptadas, sin dejar de lado el objetivo de estas de mejorar la capacidad de adaptación en las empresas y de los trabajadores, así como la reducción de las asimetrías en el mercado de trabajo.

Las que se consideran cuatro direcciones generales de los itinerarios son los que describimos a continuación:

1. El punto de partida 1 se corresponderá con el itinerario 1:
El objetivo es reducir las asimetrías entre los diferentes tipos de contrato y duración de estos, los convenios colectivos deben dar prioridad a los contratos indefinidos.

2. El punto de partida 2 se corresponderá con el itinerario 2:
Mejorar la capacidad de adaptación de las empresas y los trabajadores mediante más seguridad y fortalecimiento de esta, seguridad para entrar al empleo, permanecer en el y progresar en el mercado de trabajo.
3. El punto de partida 3 se corresponderá con el itinerario 3:
Hay que hacer frente a la falta de oportunidades y bajas cualificaciones de la mano de obra mediante una gran ampliación de inversión en este sentido.
4. El punto de partida 4 se corresponderá con el itinerario 4:
Mejorar las oportunidades de empleo para los beneficiarios de prestaciones, prevenir la dependencia a largo plazo, regularización del trabajo informal y crear más capacidad institucional para el cambio.

Ronda tercera. Determinar las medidas concretas dentro del itinerario:

Se debe determinar con mucho más detalle cuales son las medidas que harán frente, medidas más concretas acordadas por la Comisión Europea y los Estados miembro consistentes en los componentes de flexiseguridad.

Los componentes serían los siguientes:

- Acuerdos contractuales flexibles y seguros, organización de trabajo, leyes laborales modernas y novedosas.
- Políticas activas que ayuden a las personas a hacer frente a cambios bruscos, desempleo, reintegración, etc.
- Aprendizaje constante y fiable, generar adaptabilidad y empleabilidad.
- Sistemas de seguridad social modernos e innovadores que proporcionen ayudas adecuadas a las rentas y faciliten movilidad dentro del mercado laboral.
- Diálogo social fructífero y aplicación efectiva, confianza mutua.

Ronda cuarta. Cuestiones prácticas del itinerario de la flexiseguridad:

En este momento se debe analizar desde una perspectiva nacional de cada Estado miembro, si las medidas serán las pertinentes, así como la viabilidad del contenido y prioridades. Se debe tener en cuenta:

- Medidas importantes y urgentes
- Resultados en otros países
- Tipos de medidas planificadas con anterioridad
- Medidas a excluir
- Medidas que puedan ser esenciales y que faltan en el listado

Ronda quinta. Establecer un programa de flexiseguridad:

En este punto debe realizarse un análisis exhaustivo de la situación de la que dispone cada Estado miembro y valorar las consecuencias tanto positivas como negativas. Se debe tener en cuenta las políticas actuales, estado o políticas financieros, medidas políticas posibles, etc.

Hay que destacar que esto, sin lugar a duda, conlleva un nivel de comunicación activa elevado, confianza y compromiso de todas las partes que se pueden ver interesadas en la aplicación de las nuevas medidas. Se debe acordar de que manera se adoptarán las medidas de flexiseguridad: pactos, convenios, acuerdos de empresa, etc.

2.1.7. Posibles retos a los que se enfrenta la flexiseguridad

En este apartado valoraremos los posibles retos a los que la flexiseguridad se enfrenta en Europa. En primer lugar, destacaremos la globalización y en segundo lugar el envejecimiento de la población.

El problema demográfico es inminente y está desde luego sin resolver, la solución no está especificada y se debe atender a intentar mantener a la mayoría de la población trabajadora en activo, el mayor tiempo posible y por supuesto, se debe adoptar medidas de inmigración adaptadas a los nuevos tiempos para atraer trabajadores.

Respecto al envejecimiento de la población, este hace que cada vez haya menos personas en activo y obviamente caiga mucho y más rápido la mano de obra que sostiene el estado de bienestar.

Se puede considerar muy bajo el número de personas cotizantes en el mercado laboral y todas las personas que ingresan en el mercado de trabajo, personas con poco nivel de

experiencia y situaciones más complejas, deban sostener a un número mayor de personas que se no están activas laboralmente, un ejemplo serían las personas jubiladas.

Nos encontramos diversos estudios que especifican como el modelo danés se ha preparado para la globalización y como han llevado de manera solvente estos cambios. En los años 1975 hasta los 2000, en Dinamarca el empleo en el sector textil cayó un 80%, que correspondería más o menos a unos 50.000 puestos de trabajo. Este modelo consiguió que alrededor de dos tercios de los trabajadores encontrase trabajo en menos de un año.

En este país la deslocalización a corto plazo causó la pérdida de trabajos, pero a largo plazo generó nuevos empleos y, por ende, estimulo el crecimiento económico.

Este sistema danés de flexiseguridad se fundamenta también en encontrar y tener una mano de obra muy cualificada, Dinamarca se encuentra en la undécima posición en una reciente comparación internacional sobre la proporción de gente de la mano de obra con mejor educación.

Hay medidas impuestas para la mejora de la educación y cualificación de todos los trabajadores, desde los primeros años de vida hasta la edad más avanzada.

Ningún otro país asigna un tan fuerte gasto a la formación y cualificación de las personas tan jóvenes, aun así, se pretende asumir un gasto mayor. Por otro lado, también es necesario poder reducir el numero de personas con baja cualificación.

2.2. MODELOS EUROPEOS DE FLEXISEGURIDAD

2.2.1. Holanda

Si nos remontamos a 1982 en Holanda mediante el “Acuerdo de Wassenaar” se comenzó a incorporar los contratos a tiempo parcial a la negociación colectiva como un instrumento de flexibilización. Esto produjo que gran parte de la contratación a tiempo parcial se formalizara como contratación de carácter indefinido. En los años posteriores hasta los 90 el sistema laboral se modernizó y gracias a una larga negociación se llegó a un consenso general para la protección de los trabajadores, los contratados temporales y a tiempo parcial.

Se introdujeron normativas para conseguir una estabilidad de los trabajadores especialmente los que eran contratados parcial o temporalmente. Normativas como, por ejemplo, limitación por parte de las empresas para la celebración de contratos de duración determinada, establecimiento de una retribución mínima y acorde al trabajo y a las horas realizadas, etc.

Por otro lado, la Ley de Flexibilidad y Seguridad de 1998 junto con la entrada en 2015 de la New Act on Work and Security, se introdujeron grandes cambios en la legislación sobre el despido y el empleo.

La anteriormente citada ley introdujo:

- Reducción del plazo máximo de duración de los contratos de 36 a 24 meses, es decir, debe celebrarse un contrato indefinido.
- Se establece un máximo de tres contratos temporales que un empleador puede otorgar en un plazo de 24 meses.
- Se cambian los criterios que autorizaban a modificar límites legales en razón de contratos colectivos.
- Para los contratos de duración determinada de más de seis meses, el empleador se ve obligado a informar a los trabajadores un mes antes del vencimiento si este le será renovado o no, el incumplimiento conlleva una indemnización.
- Los periodos de prueba quedan suprimidos para contratos inferiores a los seis meses.
- Respecto de las indemnizaciones por despido, se considera valorar basadas en una fórmula que tiene en cuenta la antigüedad en el servicio y el salario mensual, con anterioridad a esto solo se producían indemnizaciones a los despidos “judiciales”.
- Se introduce el pago de transición para los trabajadores en caso de finalización del contrato por vía judicial.
- Se reduce la duración máxima del derecho a la prestación por desempleo de 36 a 24 meses, pero se incrementan los umbrales para los beneficios a largo plazo.
- Se introduce el derecho a la apelación contra el despido.

2.2.2. Dinamarca

Existen múltiples ejemplos de flexiseguridad en Europa, ahora bien, si tenemos que pensar en un modelo de país donde sabemos que la calidad de vida es excelente todos pensamos en Dinamarca.

El modelo danés fue el primero en emerger como tal, este modelo está financiado por el estado, los grandes impuestos que la ciudadanía debe pagar al mismo tiempo contribuyen a que las necesidades sociales del día de día se vean cubiertas de una forma sostenible en el tiempo. Por otro lado, las prestaciones y las ayudas que los ciudadanos llegan a percibir tanto si están en momentos de empleabilidad o no son disfrutadas por los mismos.

Este modelo goza de una trayectoria histórica bastante peculiar, sin duda, uno de los puntos clave para llegar a una situación tan modélica es la conjunción de los convenios y todos los acuerdos que se han llevado a cabo con una fuerte autorregulación.

Los sindicatos tienen una especial relevancia que les dota de la capacidad de negociación y que luchan por mantener esa posición que, sin lugar a duda, ha sido clave en la obtención de la calidad y bienestar de la que gozan todos los ciudadanos daneses hoy en día.

Se puede entender, que, de alguna forma, la descentralización ha sido también consecuencia de esta mejora. Descentralización administrativa y escalonada a nivel estatal. Todo esto nos acerca un poco más a comprender que realmente la flexiseguridad ha sido el resultado de una contribución y acuerdo de tres sujetos: estado, quien representa a los trabajadores y quien representa a los empleadores.

Si hablamos de los cambios que Dinamarca ha experimentado para poder lograr los objetivos emergentes.

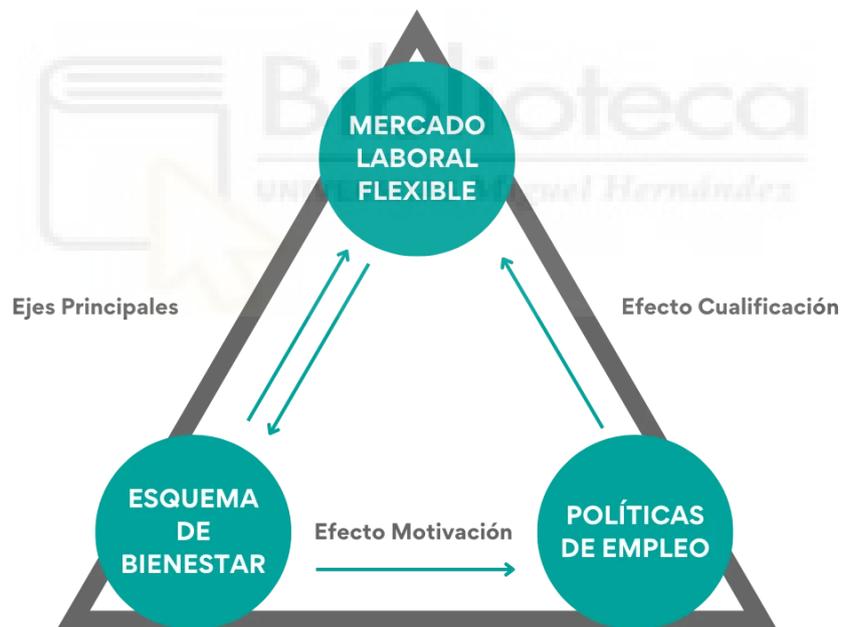
En 1899 y tras varios conflictos que fueron extremadamente complicados para la sociedad danesa, Dinamarca atravesaba una situación muy difícil, las asociaciones patronales sí que pudieron reivindicar su situación y descontento con las políticas que se estaban llevando a cabo y la situación por la que transcurría el país, sin embargo, los sindicatos mostraban un gran descontento que hacía imposible la llegada de acuerdos y se temía un largo periodo de lucha continua y que no se solucionaran los problemas de manera eficaz y rápida.

Con el diálogo entre ambas partes se consiguió un acuerdo que fue característico de un equilibrio un cuanto particular:

- Se acogían las reivindicaciones patronales y se flexibilizaba tanto las normas de contratación como las normas de los despidos.
- Por otro lado, los sindicatos abogaban por una mayor ampliación de las prestaciones para el desempleo y sociales para así evitar que los trabajadores que se encontraban en esa situación pudieran estar en unas mejores condiciones y no ser excluidos del mercado laboral.

Amabas partes se comprometieron a impulsar la comunicación y la negociación, esto sin duda iba a favorecer que todas las convenciones laborales se vieran abordadas por a través de una negociación colectiva de calidad y acuerdos tripartitos.

Era de necesidad contemplar todas las reivindicaciones que se podían presentar y dar una contestación a todos los trabajadores y empleadores. Se buscaba una comprensión y un mayor apoyo en lo referente a que las personas pudieran verse respaldadas y pudieran avanzar de forma que esa situación los llevase hacia un futuro mejor y un mejor empleo.



Fuente: Enkana Services, 2024

El triángulo dorado que se ve representado es la máxima expresión del sistema danés de flexiseguridad, ilustra el equilibrio social que existe y que se compatibiliza con el crecimiento económico, una gran tasa de empleo y unos servicios públicos completamente viables.

Todo esto se consigue mediante una adecuada movilidad, elementos generadores de una seguridad plena y unas políticas activas de empleo y formación. Lo anteriormente expuesto nos dirige hacia una sociedad más sólida y flexible que contemplan sin miedo los retos que se pueden presentar en el futuro.

Por otro lado, la Comisión de las Comunidades Europeas delimitó ocho principios comunes de la flexiseguridad. Estos principios atienden a las medidas adaptadas a sus respectivas situaciones gubernamentales y a las necesidades sociales de cada país.

Se afronta el reto de la modernización y la adaptación a la globalización y los grandes cambios constituyendo una base sólida para conseguir unos mercados de trabajo más reforzados.

Los ocho principios fundamentales serían los siguientes:

1) Adaptabilidad

Adaptación a los mercados laborales, a las diferentes estrategias de actuación y los constantes cambios que se deben abordar en materia de relaciones de trabajo.

2) Integridad

Disposiciones contractuales flexibles y fiables, formaciones y aprendizaje permanente y modelos de seguridad social modernizados.

3) Equilibrio

Debe haber equilibrio entre las responsabilidades y los derechos laborales de todos los trabajadores, empleadores y autoridades estatales.

4) Inserción y unificación

Orientación de las acciones gubernamentales a disminuir la fragmentación del mercado laboral entre las personas que se encuentran dentro y las que no de las prestaciones sociales. Esto debe acompañarse con la inserción de las personas más jóvenes, también adultos y mayores, mujeres, personas con capacidades diferentes, emigrantes, etc.

5) Flexibilidad y seguridad

Los servicios públicos de empleo, entidades y empleadores deben actuar para organizar de forma correcta las transiciones y evitar que los trabajadores despedidos se conviertan en personas desempleadas.

Obviamente la protección frente a este problema para los trabajadores es clave ya que al sentirse mucho más protegidos se sentirán como mucho más ánimo a la hora de buscar un nuevo empleo y de afrontar transiciones laborales.

6) Confianza, diálogo y participación entre los interlocutores sociales

Es base para la producción de unas buenas políticas y para la consecución de objetivos claros y equilibrados que se ven encaminados a reformar el mercado laboral.

7) Igualdad y dignidad

Igualdad de oportunidades y dignidad en las condiciones de empleo que promuevan y aseguren el trabajo decente y digno.

8) Distribución de los costes y los beneficios

Este principio va ligado con el equilibrio, la flexiseguridad supone unos costes que deben asumirse por inversiones públicas y privadas, estas se ven acompañadas por mecanismos de vigilancia de las prestaciones para garantizar la rentabilidad.

2.3. EL LIBRO VERDE. DOCUMENTO ESENCIAL PARA LA FLEXISEGURIDAD

El denominado Libro Verde “*Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*” es un documento esencial de la flexiseguridad plantea un debate público en la UE sobre de que manera se puede modernizar el Derecho laboral y así sostener el objetivo de la Estrategia de Lisboa de crecer de manera sostenible y con mejores empleos.

Si se pretende conseguir una mejor y mayor adaptación en las empresas y con los trabajadores y al mismo tiempo hacer que estos últimos puedan ser más productivos, progresar en el tiempo y que los mercados de trabajo crezcan de una manera fructífera, se debe modernizar el Derecho laboral.

Como destaca el Informe Anual sobre Crecimiento y el Empleo 2006 de la Comisión Europea: “El aumento de la capacidad de respuesta de los mercados de trabajo europeos es crucial para el impulso de la actividad económica y la consecución de una mayor productividad”.

Este libro hace reflexionar sobre la necesidad de una o varias reformas que supongan flexibilidad y seguridad, flexibilidad para las empresas y mayor seguridad para los trabajadores.

Como nos indica J.M. Ramírez Martínez (2008) y como se expone en el Libro Verde en lo referente a las ventajas que supone la reforma o reformas en términos de flexibilidad y seguridad tanto para empresas como trabajadores:

“Estas nuevas normas permiten a los trabajadores abandonar un empleo cuando encuentran otro, en vez de quedarse en el primero por temor a perder las indemnizaciones a que tienen derecho. La reforma ha permitido descartar de una vez la amenaza que podía suponer para la existencia de una empresa la obligación repentina de sufragar de una vez el coste de los despidos, mientras que la contribución de un empleador al fondo de ayuda a los trabajadores puede extenderse a lo largo del tiempo. Desde el punto de vista del trabajador, este nuevo sistema reduce el coste de la movilidad profesional en la medida en que los trabajadores ya no pierden la totalidad de sus derechos de indemnización por despido al aceptar un nuevo empleo”.

J.M. Ramírez Martínez (2008) también nos explica el ejemplo de Austria, la cual llevó a cabo una reforma en el año 2002, por la ley de 12 de junio de ese mismo año que combinaría tanto flexibilidad como seguridad para las empresas y sus trabajadores.

En este caso de Austria se adoptó el cambio en lo referente a la indemnización de en caso de extinción del contrato de trabajo. Esta reforma se llevó a cabo por los agentes sociales mediante un acuerdo, y dispone que: “la indemnización por despido, que se calcula en función del tiempo de prestación de los servicios, se abonará con cargos a un fondo financiado por las empresas y, si bien supone una cuantía algo inferior a la prevista anteriormente y que se abonaba por la empresa correspondiente, se genera desde el primer momento y, transcurridos tres años, permite que el trabajador no la cobre al abandonar un empleo determinado sino que vaya acumulando los servicios prestados en sucesivas empresas hasta el momento en que decida hacerla de forma efectiva con ocasión de una extinción contractual concreta”

En resumen, podemos valorar, tal como nos indica Lan Harremanak (2008) que la finalidad primordial del Libro Verde no es otra que “plantear un debate público en la Unión Europea sobre de qué manera se puede modernizar el Derecho laboral para sostener el objetivo de la estrategia de Lisboa de crecer de manera sostenible, con más y mejores trabajos”.

Se puede considerar que dicho Libro Verde trata de alguna manera de “criticar” el derecho laboral que se considera clásico de la incapacidad del sistema para generar un mejor empleo, fiable, que ayude al progreso general de la sociedad y que sea flexible para mantener una calidad de vida acorde a lo que los trabajadores necesitan.

2.4. LA ESTRATEGIA DE LISBOA. ESENCIAL PARA EL PROGRESO EUROPEO

En marzo del año 2002, El Consejo Europeo celebró una sesión en Lisboa para acordar un nuevo objetivo estratégico de la Unión Europea con la finalidad de crear un refuerzo en el empleo, en la economía y en el mantenimiento y progresión de la cohesión social.

Se plantean nuevos retos y objetivos, que se pretendían llevar a cabo para que, en el año 2010, Europa fuera la economía del conocimiento más dinámica y competitiva del mundo, capaz de mantener el crecimiento de su economía con más y mejores empleos, preservando al mismo tiempo la cohesión social y el respeto por el medio ambiente.

Según nos explica Ignacio Ybañez Rubio (2006) esta nueva estrategia se diseña sobre tres grandes ejes:

1. Preparar el paso a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento mediante la mejora de las políticas relativas a la sociedad de la información y la I+D; la aceleración del proceso de reformas económicas estructurales a favor de la competitividad y la innovación (especialmente, liberalización de los mercados del gas y la electricidad, los transportes y la reducción de ayudas estatales, etcétera.); la culminación del mercado interior (supresión de obstáculos a los servicios, simplificación legislativa, etcétera).
2. Modernizar el modelo social europeo por medio de la educación y la lucha contra la exclusión social.

3. Mantener el índice medio de crecimiento económico en torno al 3 por 100 anual mediante la aplicación de un conjunto de políticas macroeconómicas. Esta Estrategia definida en el año 2000 se fue enriqueciendo en los sucesivos Consejos Europeos. En marzo de 2001, el Consejo Europeo de Estocolmo, complementado por el Consejo Europeo de Gotemburgo de junio del mismo año, introdujo en la Estrategia de Lisboa una dimensión medioambiental, vinculada a la noción de desarrollo sostenible.

2.5. BENEFICIOS DE LA FLEXISEGURIDAD

2.5.1. Factores justificativos

Cabe destacar que este modelo trata de contemplar un avance global de las políticas de empleo y una protección integral de las nuevas medidas que poco a poco muchos países han ido implementando en sus sistemas de trabajo y que hoy en día constituyen una base para el logro de mejores empleos, protección en caso de necesidad para el ser humano, ayudas formativas y de seguimiento en cuanto a conocimientos.

Según la Doctora Elvira López Díaz, (2014) en cuanto a los factores que pueden justificar estas políticas podemos contemplar los siguientes:

- *Factores demográficos y cambios en la sociedad*

La sociedad avanza, necesitamos cambios en el ámbito social que nos ayude a hacer frente a nuevos retos profesionales y personales, la mujer juega un papel fundamental en estos avances sociales ya que cada vez hay muchas más mujeres en el mercado de trabajo, gracias a esto, contemplamos en un ámbito genérico una gran diferencia en las relaciones laborales actuales. Por otro lado, se han individualizado los derechos de los trabajadores en el empleo con la finalidad de atender a necesidades de conciliación entre su vida familiar y laboral.

- *Factores económicos*

Se trata de conseguir que los mercados de trabajo sean mucho más ágiles y se adapten con eficacia a los nuevos cambios, a diferentes sistemas de producción y nuevas necesidades sociales y económicas.

- *Factores personales*

Por otro lado, la flexibilidad responde a la necesidad de todos los trabajadores en el transcurso de su vida adulta a adaptarse a cambios y madurez, el poder dedicar parte de su vida a formación y adaptación a nuevos requerimientos que puedan ser de obligatoriedad a la hora de enfrentarse a su trabajo actual o en la búsqueda de un nuevo empleo. Las fluctuaciones en la vida adulta condiciones diferentes trayectorias que pueden requerir tiempo en una mayor o menor medida y que se pueda dar cobertura a esa necesidad.

- *Beneficio para las empresas, empleadores y trabajadores*

Las empresas pueden adaptarse a los nuevos cambios y a las nuevas oportunidades que se puedan presentar, así como, los trabajadores van a poder decidir de que forma quieren construir sus relaciones laborales y contarán con más libertad de adaptación al cambio para poder construir una vida acorde a las necesidades de cada uno de ellos.

2.5.2. El estado de bienestar

El modelo danés de flexiguridad y el bien conocido “estado de bienestar” es sin duda la literal expresión de protección universal a todos los ciudadanos, igualdad de género entre hombres y mujeres y una protección social envidiada y también muy criticada por diferentes estudiosos.

Se puede definir como el mayor logro que diferentes estados pueden alcanzar ya que nos asegura una ciudadanía mucho más concienciada en las necesidades sociales, una mayor protección ante situaciones económicas y políticas difíciles, cambios demográficos, etc.

Podemos afirmar que el Estado de Bienestar afecta a todos, sin este modelo no podríamos considerar la opción de una vida mejor, una economía que florezca y sea igualitaria para todos los ciudadanos, unas sociedades mucho más habitables y felices y unos sistemas de gobierno mucho más ágiles y eficientes.

Tomas H. Marshall describe el estado de bienestar como una combinación distintiva de democracia, bienestar social y capitalismo. El estado de bienestar financia a las instituciones gubernamentales para el cuidado de la salud y la educación junto con

beneficios directos otorgados a ciudadanos individuales, según O'Hara, Phillip Anthony, 1954- (1999).

El Estado de bienestar o también denominado “estado benefactor” se origina en el año 1946 fruto de la Gran Depresión, se conoce que esta situación insostenible y traumática causó miseria y desempleo a millones de personas.

Las nociones del termino se corresponden al Welfare State (1945), en otros países como Francia se contemplaba el termino de “estado de providencia” y en Inglaterra la “asistencia social”.

Por otro lado, y según Claus Offe (1990) resume el Estado de bienestar como:

“El Estado de bienestar ha sido el resultado combinado de diversos factores, el reformismo socialdemócrata, el socialismo cristiano, élites políticas y económicas conservadoras ilustradas, y grandes sindicatos industriales fueron las fuerzas más importantes que abogaron en su favor y otorgaron esquemas más y más amplios de seguros obligatorios, leyes sobre protección del trabajo, salario mínimo, expansión de servicios sanitarios y educativos y alojamientos estatales subvencionados, así como el reconocimiento de los sindicatos como representantes económicos y políticos legítimos del trabajo”.

Mas tarde, se implementaron en Europa Occidental las políticas socioeconómicas que llegaron a ser conocidas como “Estado de bienestar” moderno.

En 1956, Karl Popper describió los logros que se llevaban a cabo con esas políticas:

“En ningún otro momento, y en ninguna parte, han sido los hombres más respetados, como hombres, que en nuestra sociedad. Nunca los Derechos Humanos y la dignidad humana han sido tan respetados y nunca ha habido tantos dispuestos a hacer sacrificios por otros, especialmente por aquellos menos afortunados que ellos. Esos son los hechos, quiero enfatizar que estoy al tanto de otros hechos, el poder todavía corrompe, incluso en nuestro mundo. Empleados públicos todavía se comportan a veces como amos descorteses. Todavía abundan dictadores de bolsillo. Pero todo eso no se debe tanto a la falta de buenas intenciones como a la falta de habilidad e incompetencia.

Pero volvamos nuestra atención a asuntos más importantes. Nuestro mundo libre ha eliminado casi, si no completamente, a los grandes males que con anterioridad han asediado la vida social de los hombres.

Veamos lo que se ha logrado, no solo aquí en Gran Bretaña a través del Estado de bienestar, sino con algún método u otro en todas partes en el mundo libre”.

Y Karl Popper ofrece la siguiente lista:

1. Pobreza
2. Desempleo y formas similares de inseguridad social
3. Enfermedad y dolor
4. Crueldad penal
5. Esclavitud y otras formas de servidumbre
6. Discriminación racial y religiosa
7. Falta de oportunidades educacionales
8. Diferencias rígidas de clase
9. La guerra

Por otro lado, George Will (2007) haciendo referencia a la parte más conservadora considera lo siguiente:

“La respuesta conservadora es que el debate acerca de si debe haber un Estado de bienestar ha finalizado. El debate apropiado a estos días debería ser acerca de las modalidades a través de las cuales las “ayudas recibidas por derecho” son entregadas. Las modalidades importan, porque algunas promueven y otras no los atributos y actitudes”.

Cabe destacar que la posición mas conservadora cree que el Estado de bienestar existe y debe ser así para satisfacer necesidades humanas no para una progresión hacia la libertad ciudadana.

2.5.3. Diálogo Social y Negociación Colectiva

La clara división que hay de responsabilidad entre los agentes sociales y el Estado en Dinamarca en cuanto a regulación y mercado de trabajo es clave, existen pocas leyes y normas que se ocupan del mercado laboral.

Digamos que Estado ha tratado de no legislar aquellos temas o aspectos que se pueden solucionar o, mejor dicho, que puede llevar a cabo la negociación colectiva.

La no intromisión del Estado hace que se deje paso a la negociación colectiva entre los llamados agentes sociales y no pretende realizar una intervención en caso de necesidad como paralización o dificultades que se puedan ver envueltas en los procesos de dicha negociación.

Esto obliga a sindicatos y empresarios a llegar a acuerdos de forma mucho más dinámica y eficaz, ya que en caso de verse impuesto el Estado o tener la necesidad de mediación, se pueden ver arriesgados a la obtención de soluciones menos convenientes.

La alta capacidad de consenso es lo que representa la negociación colectiva danesa, que es sin duda, envidiable y singular. Todo esto se traduce en una armonía en los procesos de negociación, en la capacidad resolutoria de los problemas que se puedan llevar a cabo y siempre mirando por el interés ajeno y social.

Podemos reconocer esa victoria con ausencia de huelgas, por ejemplo, durante estos procesos de negociación. Los trabajadores no recurren a la huelga en los momentos de renovación de convenios como medio para presionar, ya que consideran la espera y confían en el diálogo social a los que están sometidos los sindicatos y empresas para llegar a dichos acuerdos.

Pero esto no quiere decir que no existan medidas de presión, tienen posibilidad de boicot a empresas y de llamamientos posteriores a huelga con periodos mas prolongados en el tiempo.

Sin embargo, en ese caso, intervienen los mediadores quienes en caso de conflictos muy prolongados hacen llegar sus propuestas al parlamento para que pongan fin y solución.

Además de todo lo anteriormente comentado, existen otros factores que empujan y garantizan, sin duda, el éxito de este modelo tan nombrado.

La política y presión fiscal que existe en Dinamarca es una de las más altas del mundo. Un ciudadano danés puede destinar más del 40% de su salario al pago de impuestos y contribuciones.

Esto es posible ya que se redistribuyen los recursos y las políticas sociales públicas, han fomentado la confianza en los ciudadanos, en la sociedad, y en como se destinan esos

impuestos a la gestión pública. Esa confianza, tanto en sindicatos, representantes políticos y políticas sociales también es una de las más elevadas del mundo.

Se debe destacar la cultura y conciencia que los ciudadanos daneses han desarrollado y que sin duda hacen de su país un país mejor y mucho más fructífero. Si en algo destaca la sociedad danesa es en la confianza depositada, en la priorización de consenso y no imposición.

Por otro lado, la formación es fundamental. El Estado es el encargado de fomentar estas políticas para la ciudadanía, la formación universitaria es un claro ejemplo. Los universitarios son respaldados por el Estado a la hora de realizar sus estudios y perciben una retribución por ello durante su carrera universitaria.

Los trabajadores en su vida laboral también se pueden beneficiar de la formación gratuita y mejoras profesionales que se les ofrece.

2.6. LA FLEXISEGURIDAD LABORAL EN ESPAÑA

Para referirnos a la flexiseguridad en el ámbito español se hará referencia a los autores Valdés y Lahera (2010) que en su gran trabajo *La flexiseguridad en España*, abordan ciertos aspectos que son de relevancia para el estudio.

“La flexiseguridad se podría definir como una renovada noción que contempla un equilibrio entre lo que llamamos flexibilidad y seguridad. Puede aplicarse en cuatro ejes de actuación, presentes en la Comunicación de la Comisión de 27 de junio de 2007 y en la Resolución del Consejo sobre los principios comunes de la flexiseguridad”:

- Disposiciones contractuales y flexibles.
- Estrategias globales de aprendizaje permanente.
- Políticas activas de empleo eficaces.
- Sistemas de seguridad social modernos.

Las políticas de flexiseguridad deben:

- Tener equilibrio entre responsabilidades y derechos de los empleadores, trabajadores, solicitantes de empleo y autoridades.
- Adaptación a la situación que el mercado de trabajo presenta.

- Reducción de la brecha entre los que están dentro o se consideran dentro del mercado de trabajo de los que no se consideran dentro del mercado de trabajo. (Se debe precisar que, en este caso, y en referencia a los primeros necesitan saber llevar a cabo las transiciones de un empleo a otro, mientras que en lo referente a los segundos necesitan apoyo y bases para lograr entrar de nuevo en el mercado de trabajo).
- Apoyo a las medidas internas de flexibilidad, en cuanto a organización del trabajo, horas de trabajo y mejorando de forma continua las capacidades.
- La confianza es fundamental para llegar al dialogo correcto y entre autoridades y agentes sociales.
- Justa distribución de los costes y beneficios.

Como Valdés y Lahera (2010) nos exponen en su trabajo *La flexiseguridad en España*:

“La proyección de este paradigma europeo de la flexiseguridad laboral tiene en España una especial importancia debido a los graves problemas de nuestro mercado de trabajo. En este sentido, la regulación laboral en España es paradójica, porque puede ser presentada como un mal modelo dentro de los parámetros europeos de combinación de flexibilidad y seguridad –como una inflexibilidad insegura con flexibilidad singular–, pero que ha utilizado de manera intensa técnicas redistributivas de costes privados y públicos propias de la flexiseguridad. La socialización del riesgo ha ido dirigida a canalizar o a suavizar la destrucción de empleo, lo que, junto con una escasa negociación colectiva de los ajustes de plantilla y una pobre inversión en los servicios públicos de empleo, ha dinamitado cualquier equilibrio posible entre flexibilidad laboral y seguridad en el empleo en un modelo, paradójicamente, con un gran gasto público y social en las relaciones laborales y en la protección por desempleo”.

España necesita implantar unas novedosas estrategias de flexiseguridad, apoyadas en las medidas y políticas que Europa ha puesto a disposición y, por supuesto, realizando previamente un diagnóstico del mercado de trabajo.

Como Valdés y Lahera (2010) nos exponen en su trabajo *La flexiseguridad en España*:

Las estrategias que se proponen serían las siguientes:

1. Reducción de la segmentación laboral.

2. Adaptación de la flexibilidad interna negociada en la empresa.
3. Modernización de las negociaciones colectivas.
4. Modernización de la intermediación laboral.
5. Apuesta por la conciliación laboral y familiar.
6. Potenciación de la formación y de la productividad.
7. Mayor inversión en la protección social.
8. Abandono de las inversiones públicas ineficientes.
9. Diversificación del trabajo parcial.

En nuestro estado español, siempre ha habido y se ha valorado la falta de conexión, la poca coordinación y las escasas medidas en cuanto a baja flexibilidad se refiere. Las políticas en seguridad en empleo y flexibilidad comienzan a tener un lugar a mediados de los años noventa, en primer lugar, tras la promulgación de la Ley 11/1994, del Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo (AIEE).

Este Acuerdo dispone que “el empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas, una política económica que potencie, así como un marco adecuado de mayor flexibilidad, al tiempo que una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas”.

En el presente siglo, con los Acuerdos sobre la Negociación Colectiva (ACN), será por primera vez cuando el sistema español de relaciones laborales, asociaciones empresariales más representativas y organizaciones sindicales, expresen un consenso sobre el alcance de las nociones que integran la flexibilidad y la seguridad en el trabajo.

Las partes calificaron la estabilidad en el empleo como “un elemento a tener presente en la negociación colectiva como garantía de la competitividad para las empresas y de seguridad para los trabajadores”, y confirman a su vez, “las necesidades de las empresas de responder a un entorno que se modifica con rapidez exigen el desarrollo de su capacidad de adaptación mediante la aplicación de mecanismos de flexibilidad interna”.

En la Declaración para el Diálogo Social 2004, las partes firmantes manifiestan la voluntad de “consensuar aquellas modificaciones legales y de otra naturaleza que se estimen oportunas, buscando compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas”.

Y tal y como Valdés y Lahera (2010) nos exponen:

“Por encima de las legítimas discrepancias que las partes firmantes de la referida Declaración pudieron haber mantenido en punto a los efectos de una medida concreta sobre la seguridad o la flexibilidad, su decidida voluntad de afrontar los dos grandes problemas que, en su acertada opinión, aquejan al mercado de trabajo español –el insuficiente volumen de empleo y el alto nivel de temporalidad– desde una perspectiva consensuada y, sobre todo, unitaria, define tanto el método de solución de estos problemas como el objetivo de las medidas que deben adoptarse para resolverlos. Y también identifica con la misma precisión los intereses en juego; unos intereses que no pueden ni deben ya entenderse como irreconciliables, sino como recíprocamente compatibles”.

3. CONCLUSIONES

El presente trabajo trata de acercarnos un poco más a la situación por la que ciertos países de la Unión Europea, incluida España, se han visto envueltos en grandes cambios sociales y económicos que afectan de forma muy significativa a los avances de nuestra sociedad.

Es de necesidad comprender que es la flexiseguridad, familiarizarnos con el término y entender cuáles son sus principales retos y objetivos. Trata de alguna manera de buscar un equilibrio entre los dos términos que aparentemente parecen contradictorios pero que intentan ayudarse y colaborar de forma mutua.

El planteamiento es sin duda llegar a una situación de equilibrio entre el concepto de seguridad y flexibilidad, sin sacrificar ninguno de ellos puesto que ambos son esenciales. Uno de los objetivos del derecho del trabajo es conseguir esa sincronización, una situación equilibrada de intereses entre los empresarios y los trabajadores.

Entendemos que el término de flexiseguridad mira mucho más allá, trata de conseguir unos mercados de trabajo mucho más dinámicos y competentes, estos mercados han de tener las capacidades adecuadas para hacer frente a los cambios que a lo largo del presente trabajo se han comentado, tales como, la globalización, el envejecimiento de la población, etc.

Por otro lado, los trabajadores deben sentir una seguridad, tener acceso a unas mejoras en formaciones, mejoras que deben ser de carácter permanente. Destacar la protección ante

el desempleo, tener acceso a prestaciones de carácter económico que ayuden a paliar los efectos de una posible transición o un posible abandono de los puestos de trabajo.

El modelo base en la política de empleo de la Unión Europea busca modernizar el derecho del trabajo, movilidad interna y externa en las empresas, facilitar mecanismos de reorganización productiva en las organizaciones, etc.

La formación y el aprendizaje, como anteriormente se ha nombrado es clave en estos aspectos, y debe ser esencial durante toda la vida de la persona, facilitando así el acceso a mejores empleos y más estables, y, a su vez, consiguiendo una sociedad en general mayor cualificada.

Las políticas activas de empleo deben permitir que los periodos transitorios sean rápidos y eficaces, mejorando las actuaciones de los servicios públicos y prestar especial atención a la individualización del tratamiento que corresponde a cada trabajador.

Y, por supuesto, es fundamental una mejora generalizada de los sistemas de la seguridad social que deben actuar de una forma mucho más moderna y eficaz, facilitando siempre una gran y mejor protección a todos los trabajadores.

Todo lo anteriormente comentado nos conduce a que la estabilidad, la flexibilidad y la seguridad laboral es fundamental para que las personas mantengan esa motivación, que generen ese seguimiento de pertenencia y aumentar el rendimiento en el trabajo.

Si existe un ambiente laboral adecuado y unas políticas adecuadas, las personas sentirán esa estabilidad y la extrapolarán a otros aspectos de sus vidas. Por otro lado, esto también está directamente relacionado con la participación de los empleados en proyectos y objetivos que se puedan llevar a cabo en las organizaciones y se afianzará mucho más el sentido de pertenencia.

Con todo lo anteriormente expuesto y tras haber valorado de una forma sencilla en que aspectos de la vida puede afectar la estabilidad laboral, nuestra seguridad en el ámbito profesional, la flexibilidad de adaptación a determinados puestos de trabajo, las facilidades a la hora de buscar un trabajo digno que nos permita ser completamente independientes, podemos concretar que los estados tienen en su mano el poder de cambio, poco a poco la sociedad va avanzando y con ello las políticas que un día quedaron obsoletas y que se deben transformar para transformar el mundo y a la sociedad.

4. BIBLIOGRAFÍA

Alonso Domínguez, Á. (2013). Transiciones laborales de los trabajadores españoles: análisis de trayectorias a través del concepto de flexiguridad.

Avilés, A. O., & Pérez, M. G. (2014). La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica. *THEMIS Revista de Derecho*, (65), 41-51.

Borbón López, L. M. (2019). Modelos de estados de bienestar en Europa.

Bustarnante, C. B. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, (68), 383-402.

Carreras, J. M. S. (2015). *La flexibilidad laboral: Un estudio de caso sobre el modelo de flexiguridad laboral de dinamarca*. University of Puerto Rico, Rio Piedras (Puerto Rico).

Giménez, D. T. (2020). Las reformas laborales en España en aras de la flexiguridad y las que quedan pendientes para recuperar derechos sociales. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(2), 87-117.

González Mínguez, J., & Vacas Soriano, C. (2007). La "flexiguridad" como modelo para los mercados de trabajo europeos. *Boletín Económico/Banco de España*, 11/2007, p. 69-86.

Gorelli Hernández, J. (2013). Crítica a la flexiseguridad. *Revista latinoamericana de derecho social*, (16), 51-82.

Hernández, J. M. Q. (2012). ¿Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (26).

Klammer, U. (2007). Flexiseguridad: perspectiva europea. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1, 117-144.

Leonardi, L., Artiles, A. M., Molina, Ó., Calenda, D., & Oto, P. C. (2011). ¿Es exportable la flexiguridad? Un estudio comparado de Italia y España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(2), 417.

Madsen, P. K. (2008). Flexiseguridad¿ Un nuevo programa para la reforma del mercado laboral en Europa?. *Boletín Económico de ICE*, (2950).

Montserrat, J. O. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14), 51-68.

Mora, V. R., & MARCO, M. S. I. (2010). La "flexiguridad" como atributo clave de un mercado de trabajo adaptable. *Papeles de Economía Española*, (124), 109-127.

Mora, V. R., & MARCO, M. S. I. (2010). La "flexiguridad" como atributo clave de un mercado de trabajo adaptable. *Papeles de Economía Española*, (124), 109-127.

Palomares, R. C. (2008). La flexiguridad de los nuevos profesionales de empresa: consultores, técnicos, asesores, formadores, staffs,... *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (16).

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Reguero Aguado, S. (2016). Estrategias de Flexiguridad: reformas laborales en España.

Tangian, A. (2008). Flexiguridad europea: conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes). *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (16).

Valdés Dal-Ré, F., & Lahera Forteza, J. (2009). *La flexiseguridad laboral en España*. Fundación Alternativas.

Zubero Beascochea, I. (2007). ¿A qué huele en Dinamarca?.

5. WEBGRAFÍA

<https://addi.ehu.es/handle/10810/15645>

https://derechoeuropeo.leyderecho.org/hacia-los-principios-comunes-de-la-flexiguridad/#Resumen_de_la_Normativa_Comunitaria_Union_Europea_sobre_Hacia_los_principios_comunes_de_la_flexiguridad

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3175828>

<https://enkanaservices.es/trabajar-dinamarca/>

<https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/flexicurity-a-crucial-element-in-modernising-the-eu-s-labour-market.html>

<https://www.adegi.es/memoria2009/pdf/flexiseguridad.pdf>

<https://www.adirelab.es/flexiseguridad/>

https://www.ceprede.es/metodologia_investigacion/documentos/AGETT_La_Flexiseguridad_Laboral_en_Espa%C3%B1a.pdf

https://www.ehu.es/Jarriola/Docencia/UE/ICE_revision%20estrategia%20de%20lisboa%20en%202005.pdf

https://www.elconfidencial.com/mercados/2009-06-23/espana-esta-a-la-cola-de-europa-en-flexiseguridad-en-especial-en-formacion-continua-segun-agett_988847/

<https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-critica-flexiseguridad-S1870467013719638#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20flexiseguridad%20fue%20introducido,trabajadores%20at%C3%ADpicos%20o%20con%20poca>

<https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-pdf-S1870467013719730>

<https://www.euroxpress.es/noticias/flexiseguridad-el-concepto-de-moda-para-crear-empleo-en-europa>

<https://www.euskonews.eus/0516zbk/gaia51601es.html>

<https://www.hacienda.gob.es/Documentacion/Publico/SGPEDC/Estrategia%20de%20Lisboa.pdf>

https://www.openeuropeuv.es/la-politica-social-y-de-mercado-de-trabajo/#5_Políticas_sociales_en_la_Union_Europea

https://www.realclearpolitics.com/articles/2007/05/conservatism_realistic_about_g.html

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467013719730>

6. LEGISLACIÓN

COMISIÓN EUROPEA, (1997). *Labour market studies: Denmark*, compiled for the European Commission by Ramboll Management.

COMISIÓN EUROPEA, (2006). Libro Verde de la Comisión «Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI» COM (2006)708. *Bruselas*.

COMISIÓN EUROPEA, (2007). *Hacia los principios comunes de la Flexiguridad: Más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*. *Bruselas*.

Estrategia de Europa 2020.

Estrategia de Lisboa (Consejo Europeo Extraordinario de Lisboa, año 2000).

Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, BOE de 14 de marzo de 1980.

Libro Verde “Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”.

OCDE (2013). Estudio de la OCDE sobre la reforma laboral de 2012 en España: una evaluación preliminar.

OCDE (2014). *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*, OECD Publishing. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en>

Versión Consolidada del Tratado del Funcionamiento de la Unión Europea, C83/112, Diario Oficial de la Unión Europea de 30/03/2010.