



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de León

Curso de Adaptación al
Grado en Administración y Dirección de Empresas
Curso 2013 / 2014

LA ADAPTACIÓN DE ESPAÑA AL MODELO EUROPEO DE
FLEXISEGURIDAD EN EL EMPLEO

ADAPTATION OF SPAIN TO THE EUROPEAN MODEL OF THE
FLEXICURITY IN EMPLOYMENT

Realizado por el alumno D^a Laura Viñuela García

Tutelado por la Profesora Dra. D^a María Purificación García Miguélez

León a, 2 de junio de 2014

INDICE DE CONTENIDOS

Páginas

1.- RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	5
1.1.- RESUMEN/ ABSTRACT	5
1.2.- PALABRAS CLAVE/ KEY WORDS	5
2.- INTRODUCCIÓN	7
2.1.- JUSTIFICACIÓN PERSONAL DE LA ELECCIÓN DEL TEMA	7
2.2.- INTERÉS Y ACTUALIDAD	9
3.- OBJETO DEL TRABAJO	12
4.- METODOLOGÍA	13
5.- DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LOS MODELOS DE GESTIÓN FLEXIBLE DE LAS RELACIONES LABORALES	14
5.1.- CONCEPTO Y ANTECEDENTES DE FLEXISEGURIDAD.....	14
5.2.- COMPONENTES DE LA FLEXISEGURIDAD Y DE SUS MODELOS DE GESTIÓN	17
6.- ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y COMPARADO DE LA APLICACIÓN DE MODELOS DE FLEXISEGURIDAD, SU APLICACIÓN EN DINAMARCA Y ESPAÑA	20
6.1.- CARACTERÍSTICAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL MODELO DANÉS DE FLEXISEGURIDAD	20
6.2.- POSIBILIDADES DE TRASLADO DEL MODELO DANÉS A ESPAÑA.....	24

7.- EL MODELO DE FLEXISEGURIDAD PROPUESTO POR EL EJECUTIVO ESPAÑOL PARA LOGRAR FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS EN EL TEJIDO EMPRESARIAL ESPAÑOL.....	27
7.1.- PROPUESTAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS PROPUESTAS EN LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO.....	28
7.2.- PROPUESTAS DE FLEXIBILIDAD EXTERNA EN LAS EMPRESAS PROPUESTAS EN LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO.....	33
8.- ASPECTOS GENERALES SOBRE LA SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL ENTORNO EUROPEO Y EN ESPAÑA	39
8.1.- ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA EVOLUCIÓN DE LAS CIFRAS DE EMPLEO EN EUROPA, EL POSICIONAMIENTO DE ESPAÑA DENTRO DE ESTAS	39
8.2.- ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA EVOLUCIÓN DE LAS CIFRAS DE EMPLEO EN ESPAÑA.....	42
10.- CONCLUSIONES.....	48
11.- BIBLIOGRAFÍA.....	51
12.- ANEXOS	53

INDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS

	<u>Páginas</u>
Figura 5.1.1. Concepto de Flexiseguridad.....	16
Figura 5.2.1 Tipos de Flexibilidad, Seguridad y Políticas Activas de Empleo.....	17
Gráfico 8.1.1 Evolución de la tasa de paro en la UE (27), EE.UU. y Japón desde el año 2010	39
Gráfico 8.1.2 Tasa de paro en los países europeos en 2013	40
Gráfico 8.1.3 Evolución de la tasa de empleo de jóvenes de entre 15 a 24 años en EU (27), España y Dinamarca de 2006 a 2013.....	41
Gráfico 8.1.4 Tasa de paro juvenil en algunos países europeos en 2013	42
Gráfico 8.2.1 Evolución del empleo registrado en España desde 2006	42
Gráfico 8.2.2 Evolución de la tasa de paro en España desde 2006	44
Gráfico 8.2.3 Variación trimestral del PIB a precios de mercado en España.....	45
Gráfico 8.2.4 Evolución trimestral de los asalariados con contrato indefinido y con contrato temporal desde 2009.....	46
Gráfico 8.2.5 Evolución de cifra de ocupados por grupos de edad desde 2006.....	47
Gráfico 8.2.6 Reparto porcentual de los contratos por grupos de edad en el 1 ^{er} trimestre de 2012 y 2014	47

ABREVIATURAS UTILIZADAS

Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española de 1978
ET	Estatuto de los Trabajadores
INE	Instituto Nacional de Estadística
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional de Trabajadores
RD-Ley	Real Decreto Ley
UE	Unión Europea

1.- RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

1.- RESUMEN/ ABSTRACT

Los tradicionales modelos de gestión laboral en España se han tornado obsoletos ante la aparición de mercados de bienes y servicios cada vez más competitivos y que exigen de las empresas una mayor capacidad de adaptación a los nuevos contextos socioeconómicos. Desde instituciones de la Unión Europea se apuesta por una modernización de los mercados laborales de los estados miembros a través del denominado modelo de flexiseguridad en el empleo, si bien aún no se tiene una definición clara y concisa de este término. Dinamarca es el país presentado como modelo de flexiseguridad bien aplicada. La adaptación de la normativa laboral de cada Estado miembro a la flexiseguridad exige medidas distintas en cada país, debido a que las premisas de partida no son las mismas.

En España, la reforma laboral era urgente al situarse con una de las tasas de paro más elevadas de la UE. Una pieza clave en el proceso de reformas lo constituye la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuyo principal objetivo era y sigue siendo flexibilizar el mercado de trabajo español para favorecer la creación de empleo y la contratación estable. No obstante, considerando la evolución de los datos de empleo desde la aprobación y entrada en vigor de la reforma laboral, ésta no ha resultado tan efectiva como cabía esperar.

ABSTRACT

Traditional models of labor management in Spain have become obsolete with the emergence of markets for goods and services increasingly competitive and demanding companies a greater ability to adapt new socio-economic contexts. Since institutions of the European Union is committed to a modernization of labor markets in member states through the so-called flexicurity model in employment , although we do not have a clear and concise definition of this term. Denmark is the country presented as well applied flexicurity model. Adapting labor law of each Member State requires different flexicurity measures in each country, because the basic premises are not the same.

In Spain, labor reform was urgent to be in one of the highest unemployment rates in the EU. A key element of the reform process is Law 3 /2012, of July 6, on urgent measures to reform the labor market, whose main objective was and remains flexible the Spanish labor market to encourage job creation and stable recruitment. However, considering the evolution of the employment data from the adoption and entry into force of labor reform, it has not been as effective as expected.

2.- PALABRAS CLAVE/ KEY WORDS

Palabras clave: flexiseguridad, mercado laboral, tasa de paro, flexibilidad interna, flexibilidad externa, seguridad, empleo.

Key words: flexicurity, labor market, unemployment rate, internal flexibility, external flexibility, security, employment.

2.- INTRODUCCIÓN

2.1.- JUSTIFICACIÓN PERSONAL DE LA ELECCIÓN DEL TEMA

Uno de los términos más repetidos en los últimos años y, observando cómo evoluciona la actual situación económica, probablemente también en los venideros, es la palabra *crisis*. La crisis ha afectado a todos los ámbitos de nuestra sociedad. En el plano macroeconómico, la situación en España ha venido marcada por la entrada en la fase de recesión del ciclo económico con cifras de crecimiento “negativo”¹, registrándose un decrecimiento del PIB del -3,8% en 2009 respecto al año anterior, el descenso más acusado en lo que se lleva de siglo. También se ha producido una importante crisis financiera que plantó un nuevo mapa financiero a escala nacional, con la casi total desaparición de las cajas de ahorro, así como desvelando la necesidad de efectivo de las entidades de crédito que se tradujo en el “rescate bancario” en 2012². Por último, y no por ello menos importante, hay que reseñar la grave crisis social o crisis del empleo, que puede considerarse como uno de los aspectos más relevantes y patentes en el día a día de los ciudadanos, por cuanto sus efectos pueden personalizarse con nombres y apellidos. En gran medida, y como consecuencia de la falta de dinero en las arcas estatales muchos derechos sociales se han visto menoscabados, por ejemplo la sanidad o la educación, pero quizá uno de los problemas que más huella deja en términos de protección y bienestar social, es la crisis de empleo.

La crisis, esa que tanto costó admitir a los responsables políticos, ha llevado a un 25,9%³ de españoles a no poder ejercer su derecho a trabajar, ése que la ley fundamental de nuestra legislación, Constitución Española (CE), reconoce y proclama en su art. 35.1:

“1. Todos los españoles tiene el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”

¹ Término empleado por el Gobierno que a nuestro entender es contradictorio, no puede hablarse de crecimiento si lo que ha sufrido la economía es un decrecimiento o recesión.

² El 9 de junio de 2012 el ministro de economía español, hace público que se ha solicitado por parte de España y le es concedido por parte de la Unión Europea un rescate bancario por un importe de 100.000 millones de euros, que el gobierno español se propone utilizar para sanear el maltrecho sistema financiero español a través del denominado Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB)

³ INE: dato para el 1^{er} trimestre de 2014.

A pesar de que nuestra bienintencionada Carta Magna (CE) proclama de manera clara los derechos y deberes de los españoles, en materia de empleo, las autoridades gubernamentales ven limitada su capacidad para garantizar su cumplimiento.

El reflejo de la renombrada crisis en nuestra sociedad se traduce en una cifra que la caracteriza, casi 6 millones de parados. Un dato capaz de reflejar la preocupación y desesperación casi generalizada de la población española, así como, una de las tasas de riesgo de pobreza y exclusión social⁴ más altas de toda Europa. España no sólo ostenta una tasa de paro muy superior a la media europea sino que también tiene el dudoso honor de presentar casi la tasa de paro juvenil más alta de todos los socios comunitarios.

Los datos de los últimos trimestres del año en curso, según el Ejecutivo, son positivos y muestran la mejora de la economía y la salida de la crisis gracias a las medidas reformistas adoptadas; dentro de esas medidas y en el ámbito laboral, se encuentra la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo⁵, considerada como la reforma laboral más profunda realizada desde la entrada en vigor el Estatuto de los Trabajadores en 1980 y no ha estado exenta de polémica entre los estudiosos de la doctrina *iustlaboralista*. Mientras para unos la adopción del modelo de flexiseguridad es considerado el “modelo ideal” orientador de políticas de seguridad y bienestar social capaces de compensar la precariedad en el empleo y proteger a los desempleados; para otros no es más que un nuevo discurso ideológico que favorece la desregularización y la flexibilización de los despidos. No se puede afirmar que parte de la doctrina está más ajustada a la realidad lo que sí es cierto es que en España aún se tardarán años en recuperar un nivel de vida aceptable para todo el conjunto de la población, si se toman en consideración los estándares europeos de bienestar social.

⁴ Según el Dossier Pobreza de European Anti Poverty Network – EAPN (Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social) España (2014): siguiendo las premisas del indicador europeo AROPE (At-Risk-Of Poverty and Exclusion), el 28,1% de la población española está en riesgo de pobreza para el año 2012 (último dato disponible) situándose por encima de la media europea del 25,9%.

Por otro lado, según el INE en la Encuesta de condiciones de vida (Base 2013) el dato se sitúa en el 20,4%. Se puede percibir como un dato positivo puesto que se reduce en 4 décimas respecto al año anterior; aunque positivo entre comillas ya que no es una reducción de la tasa de pobreza sino una disminución de los ingresos medios por hogar (dato base para establecer el umbral de pobreza) la que nos proporciona esta disminución. Además, destacar que, los menores de 16 años en riesgo de pobreza o exclusión social, en nuestro país, se sitúan en un 26,7%.

⁵ Inicialmente se aprobó el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE, 2012, Núm. 36 Sec. I Páginas 12483 a 12546) Y, posteriormente, fue aprobada la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE, 2012, Núm. 162, Sec. I Páginas 49113 a 4919)

2.2.- INTERÉS Y ACTUALIDAD

En la actualidad, los grandes avances tecnológicos y la denominada globalización nos han sumergido en un mundo de rápidos cambios; las decisiones tomadas por los Gobiernos y las grandes Corporaciones marcan el ritmo; esas decisiones, no siempre acertadas, han contribuido en gran medida a la actual situación socioeconómica.

La grave crisis económico-financiera que viene soportando la economía a escala mundial, y en especial la sufrida por la Unión Europea y, más concretamente, por los países del sur de Europa como es el caso de España, ha puesto de manifiesto que los sistemas económicos, financieros y sociales actuales sufren importantes deficiencias. Las empresas europeas se ven incapaces de competir con los países emergentes con unas regulaciones laborales casi inexistentes y una mano de obra muy barata.

Las debilidades de los sistemas de relaciones laborales se ven reflejadas en los graves problemas de desempleo; además, teniendo en consideración que los trabajadores cambian de empleo cada vez con mayor frecuencia, ya sea por deseo propio o por obligación, se hace patente la necesidad de diseñar nuevos mecanismos de fomento del empleo capaces de aportar estabilidad de los trabajadores en su desempeño profesional y que, también, faciliten la transición de un trabajo a otro, y eviten la precariedad en el empleo. Ante esta situación la Unión Europea, la OCDE y la OIT, entre otros organismos internacionales, recomiendan e impulsan medidas de reforma laboral centradas en la flexiseguridad.

Las instituciones europeas llevan insistiendo desde 2006 en su apuesta firme por el modelo de flexiseguridad para que los países de la Unión reformasen sus políticas laborales⁶. Pero, hasta que las cifras de desempleados no comenzaron a aumentar vertiginosamente en cada nueva revisión en toda Europa, las medidas adoptadas eran

⁶ Se puede observar como la Comisión Europea lleva defendiendo la flexiseguridad , en orden cronológico, en cuatro instrumentos clave: Libro Verde “*Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*” (2006); Comunicación “*Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*” (2007); Comunicación “*Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*” (2010); Propuesta de Decisión del Consejo sobre *directrices para las políticas de empleo de los Estados Miembros. Parte II de Directrices Integradas Europa 2020* (2010).

escasas, fue la llegada de la crisis la que marcó el punto de inflexión a la hora de priorizar las reformas.

Como ya se anticipaba, desde distintos órganos de la Unión Europea (la Comisión, el Parlamento) apuestan por la inclusión de un modelo de mercado laboral basado en la flexiseguridad y toman como ejemplo de referencia las reformas introducidas en los años 90 en Dinamarca⁷; un modelo, el danés, más que probado en este país y sus vecinos nórdicos, con excelentes resultados (según Landa Zapirain (2009) mencionado por Ospina 2014).

En el caso de España, aún con el grave panorama en cifras de desempleo, que se presentaba, llegando a alcanzar en 2008 una tasa de paro del 20,3% y con los primeros síntomas de la recesión de nuestro ciclo económico con una caída del PIB al 0,2 %, el Gobierno no reaccionó hasta 2010, y es, a partir de este momento, cuando surgen un abultado número de normas en cascada cuyo objetivo no era otro que tratar de reducir la elevada tasa de desempleo registrada en nuestro país. Inicialmente, fue aprobada la Ley 35/2010 de de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que introduce algunas medidas reformistas del mercado laboral. Reforma que, posteriormente, se vio limitada en sus resultados lo que condujo a nuevas reformas, que se materializaron, entre otras, en la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible Laboral, que contenía también medidas en este sentido, y en el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

Los resultados positivos en términos de empleabilidad seguían sin llegar, y en 2012, el legislador hace un nuevo intento de estímulo del mercado de trabajo aprobando el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, denominado una vez más de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁷ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “*Flexiguridad: el caso de Dinamarca*” ECO/167- CESE 740/2006, Conclusiones y recomendaciones: 1.1 “La modalidad danesa de flexiguridad parece ser un ejemplo de cómo puede lograrse un equilibrio social en el que se compatibilicen el crecimiento económico, una elevada tasa de empleo y una Hacienda pública viable. Este planteamiento se ajusta al proceso de Lisboa que pretende lograr un elevado nivel de empleo, crecimiento sostenible y protección social”

A pesar de los esfuerzos realizados hasta ese momento, la tasa de desempleo sigue disparada en España, y surge un nuevo intento por parte del legislador con una auténtica batería de normas tendentes a mejorar la situación y, entre otras, se aprueba el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, apostando en este caso no solo por el fomento del empleo por cuenta ajena sino que además se pone énfasis en la necesidad de fomento del autoempleo o emprendimiento empresarial como alternativa viable⁸.

Dado que, la efectividad de las medidas aún no se ha puesto de manifiesto, la tendencia reformista continua en 2014, realizando un nuevo intento por impulsar y fomentar el empleo y reducir la precariedad laboral, en este caso a través del Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida o la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Todo parece apuntar a que el objetivo principal de la reestructuración del sistema laboral y del mercado de trabajo es la introducción del modelo de Flexiseguridad siguiendo las recomendaciones europeas; pero surgen dudas sobre si las medidas adoptadas impulsan de igual modo las dos partes del binomio creando el equilibrio necesario para su aplicación y, posterior, éxito.

Se debe considerar, como indicó Eichorst y otros, 2010 (mencionado por Molina & Ibáñez, 2013), la diversidad de respuestas y patrones de ajuste a nivel de cada estado miembro, junto con las débiles líneas marcadas a nivel de la UE, han provocado que la característica común sea una gran desigualdad en el impacto sufrido en el ámbito del mercado laboral.

⁸ Tendencia que se mantiene en el tiempo, y que pretende combinar la flexibilidad en la empresa con el fomento del empleo y el emprendimiento empresarial, sirvan de ejemplo entre otras las siguientes normas de referencia, Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social; Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo; Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo; Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

3.- OBJETO DEL TRABAJO

El objetivo del presente trabajo se centra en el análisis de información para dar a conocer la delicada situación por la que atraviesa el mercado laboral en España y en la Unión Europea, así como las medidas que se están adoptando al respecto para paliar tal situación de debilidad.

En primer lugar, se procede a definir el concepto de flexiseguridad y cuáles son las características que acompañan a este modelo de gestión laboral. Posteriormente, se realizara un análisis si bien no exhaustivo de las características laborales, sociales y políticas de Dinamarca, país inspirador y primer precursor de la flexiseguridad y, sobre la posibilidad de trasladar dicho modelo a España.

También se pretenden mostrar las distintas decisiones tomadas en España siguiendo las directrices marcadas desde el ámbito de la Unión Europea en relación a la transposición al ordenamiento jurídico español del modelo de gestión laboral basado en la flexibilidad y la seguridad, el denominado modelo de flexiseguridad, se trata de valorar las distintas medidas que se han venido adoptado desde el comienzo de la crisis económica sobre la materia, para poder determinar si han contribuido o no a la mejora de las preocupantes cifras de desempleo actualmente registradas en España.

Finalmente, se pretende plasmar a través de un análisis descriptivo del mercado laboral como ha sido la evolución del mismo durante el periodo de crisis económica, sobre todo, a partir de la aprobación y puesta en marcha de la reforma laboral en España, centrada en incorporar la tan deseada flexiseguridad en el mercado laboral español. Comparando las cifras tanto a nivel europeo, como de la situación del mercado de trabajo nacional en relación al mismo; profundizando un poco más en la evolución de las cifras laborales a nivel del estado español.

4.- METODOLOGÍA

La metodología de investigación del presente trabajo ha sido adoptada tomando en consideración las características del tema elegido y el enfoque dado, basándose principalmente en el método analítico descriptivo de las normas de aplicación y estrategias de actuación para la flexibilización del mercado de trabajo como instrumento de gestión laboral tendente a fomentar el empleo y frenar su destrucción.

Así pues, la metodología utilizada para la elaboración del presente trabajo, puede estructurarse en varios pasos o fases, comenzando por recopilar información de trascendencia relativa al término flexiseguridad laboral, su definición y significado, sus rasgos característicos y su forma de aplicación como modelo de gestión laboral, siendo el modelo de referencia y ejemplo a seguir el caso de Dinamarca.

Seguidamente se ha realizado una revisión bibliográfica y de legislación sobre cuáles son los elementos y principios básicos de este modelo de gestión laboral, teniendo presente, que desde instancias europeas se apuesta por la modernización de los mercados laborales de los países miembros a través del modelo de flexiseguridad.

Una vez analizada la información, se procede a plasmar cual es la situación y los efectos que se derivan de la introducción en el ordenamiento jurídico español de las medidas flexibilizadoras para poder determinar si dichos efectos son los mismos que en el caso danés o, por el contrario, en el caso de España, dadas sus peculiares características, los efectos no son tan positivos como se esperaba.

Finalmente, se realiza un análisis descriptivo, a partir de los datos obtenidos a través de diferentes organismos oficiales sobre las cifras de empleo y desempleo registradas tanto a nivel europeo como en el caso de España y su evolución en los últimos años.

5.- DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LOS MODELOS DE GESTIÓN FLEXIBLE DE LAS RELACIONES LABORALES.

Ante la mala situación económica que asola la Unión Europea y las incesantes peticiones de cambio por parte de los responsables de las empresas, que les permitan introducir sistemas de movilidad en la estructura de las plantillas de sus organizaciones para de ese modo poder flexibilizar los procesos productivos y, ante la cada vez mayor amenaza que supone la deslocalización productiva, se plantea la búsqueda de nuevas estrategias que mantengan e incrementen la competitividad y, a su vez, mejoren el modelo social europeo, así, desde las instancias europeas se plantean el modelo de Flexiseguridad como una de las mejores alternativas (Ospina, 2014; De Pedro y Serrano, 2013), frente a la flexibilidad externa del mercado laboral, la cual supone la eliminación de puestos de trabajo.

5.1.- CONCEPTO Y ANTECEDENTES DE FLEXISEGURIDAD.

El concepto flexiseguridad o flexiguridad, proviene del término inglés *flexicurity* cuya concepción se atribuye a los trabajos del profesor holandés de sociología Hans Adriaansens, que proponía una política integradora de la flexibilidad, demandada por las empresas desde las reformas laborales de los años ochenta, con la seguridad de los trabajadores en el empleo, en sustitución de la seguridad en el puesto de trabajo; y al Ministro de Asuntos Sociales holandés Ad Melkert, que en 1995 presentó un informe titulado Flexibilidad y Seguridad que, cuatro años más tarde, se pondría en práctica con la promulgación de la ley de Flexibilidad y Seguridad (1999).

En la misma línea que la definición del profesor Adriaansens, unos de los principales estudiosos de esta materia Wilthagen y Rogowski (2002), nos proporcionan la definición de flexiseguridad como: “una estrategia de políticas públicas que trata, sincrónicamente y de forma deliberada, de aumentar la flexibilidad de los mercados de trabajo, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, de una parte, y de aumentar la seguridad, especialmente para los grupos débiles dentro y fuera del mercado de trabajo, por otra”

Esta definición nos da la clave para diferenciar las reformas realizadas por los gobiernos europeos que realmente intentan adaptar el modelo de flexiguridad, de aquellos que han sido parciales y sólo se han centrado en las demandas de uno de los colectivos; posteriormente, se analizarán algunos aspectos clave de la reforma laboral española a este respecto.

Otra definición que debemos considerar es la proporcionada por la Comisión Europea⁹, la cual, hace de la flexiseguridad, una estrategia para modernizar el mercado laboral mediante dos vías que confluyen: “la flexibilidad de los trabajadores que deben poder adaptarse a las evoluciones del mercado laboral y conseguir sus transiciones profesionales. Del mismo modo, debe favorecer la flexibilidad de las empresas y la organización del trabajo, con el fin de responder a las necesidades de los empleadores y mejorar la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar”

Esta definición puede resultar un poco ambigua y podría considerarse como argumento para el recorte de derechos cuando en realidad el modelo pretende conciliar las necesidades del mercado y el bienestar de los trabajadores. (De Pedro y Serrano, 2013)

Como podemos comprobar existen multitud de definiciones de flexiseguridad pero no existe una definición “oficial”, y dada la ambigüedad con la que la UE ha desarrollado el concepto y su puesta en práctica los países comunitarios pueden realizar una interpretación libre de la misma.

El presente trabajo pretende aportar algo de claridad al término recurriendo para ello a la siguiente definición y al esquema del concepto.

Así pues, la flexiguridad bien entendida y aplicada, es una estrategia pública, alternativa al actual modelo laboral, que intenta acercar posturas entre empresarios y trabajadores, tratando de satisfacer las antagónicas demandas de ambas partes. Es decir, la flexiseguridad proporciona mayor competitividad a las empresas, facilitándoles la adaptación de su personal a las necesidades de producción, y les permite trabajar en un marco político y legal estable; mientras a los trabajadores, les proporciona la seguridad

⁹ Libro Verde *Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI* (2006)

necesaria para que pueda soportar todas las transiciones que deban asumir a lo largo de su vida laboral, ya sean voluntarias u obligatorias, entre los diferentes status del mercado laboral (desempleo, empleo e inactividad); así como la flexibilidad laboral necesaria para desarrollar su carrera profesional en sintonía con su vida personal y familiar, y un alto nivel de bienestar.

Esquema del concepto de flexiseguridad:

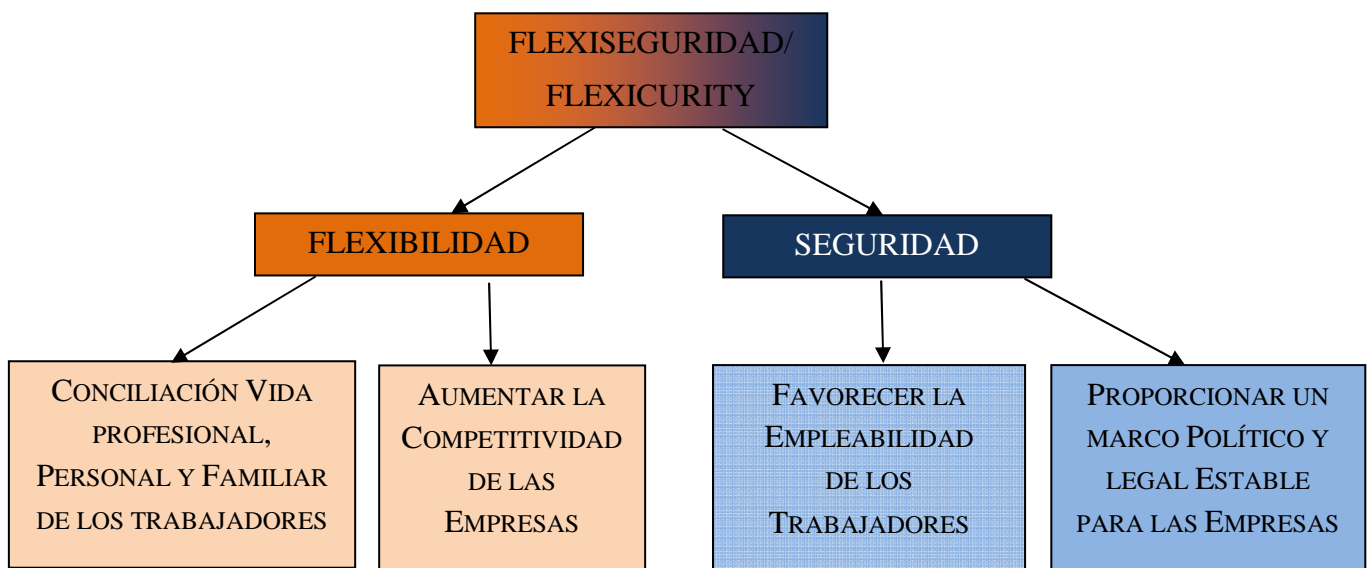


Figura 5.1.1: Esquema del concepto de flexiseguridad

Fuente: Elaboración propia.

La idea es combinar más flexibilidad en los contratos y los despidos para el empresario con más empleabilidad del trabajador, es decir, más formación y ayudas estatales para cambiar de empleo sin traumas. La UE buscaba y busca con esa fórmula, basada en la movilidad del mercado laboral, reducir la segmentación laboral entre trabajadores fijos y temporales. En Dinamarca, flexiseguridad es el paradigma del empleo y la competitividad. En la Unión Europea, el ejemplo a seguir (Ruesga, 2011)

5.2.- COMPONENTES DE LA FLEXISEGURIDAD Y DE SUS MODELOS DE GESTIÓN.

La flexiseguridad, como se ha indicado en el apartado precedente, es un término compuesto que intenta satisfacer y compatibilizar los requerimientos de los empresarios y las necesidades de los trabajadores.

Se deben pues considerar las dos nociones que componen el término flexiseguridad, Flexibilidad y Seguridad, para poder conocer mejor los cambios que introducen. Por otro lado, no debemos olvidar el tercer elemento del modelo ya que, aunque no está incluido en el concepto estricto de la flexiseguridad, es de vital importancia para la concepción, la puesta en práctica y el éxito del modelo flexiseguro, este elemento son las políticas activas de empleo.

Desglose de los conceptos de Flexibilidad, Seguridad y Políticas activas de empleo:

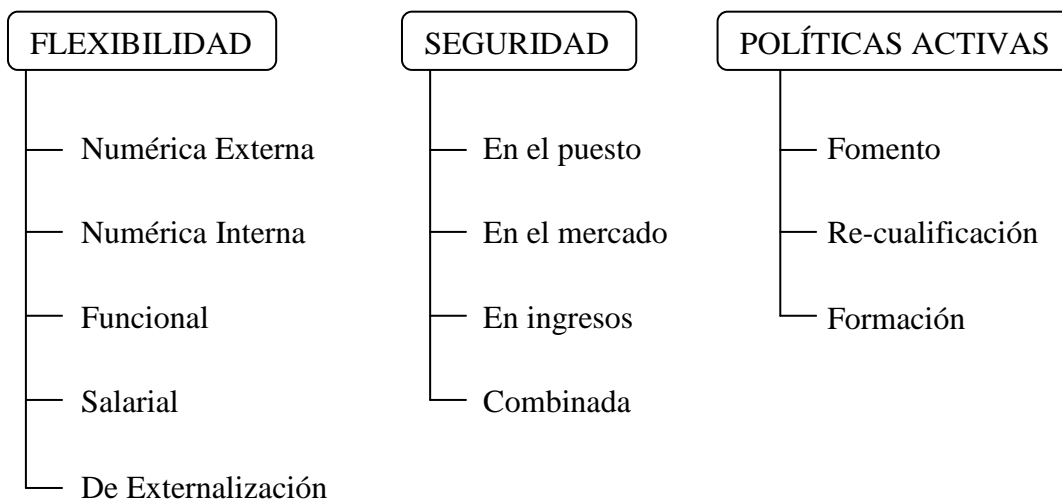


Figura 5.2.1: Tipos de Flexibilidad, Seguridad y Políticas Activas de Empleo

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, vamos a desarrollar un poco más los distintos tipos de elementos que componen la flexiseguridad, para tener una visión completa del término.

1. Flexibilidad

Por un lado, tenemos la flexibilidad que hace referencia a la capacidad empresarial para gestionar su fuerza de trabajo respondiendo a las cambiantes condiciones económicas organizativas o tecnológicas que le permita lograr ser competitivo. Dentro de la flexibilidad, de acuerdo con la OCDE (1989, pp. 13-20), podemos distinguir varias dimensiones:

- Flexibilidad numérica externa o flexibilidad de empleo: se refiere a los ajustes del volumen de la fuerza de trabajo acudiendo al mercado, mediante una mayor libertad para la contratación y la extinción de contratos.
- Flexibilidad numérica interna: ajuste cuantitativo de la fuerza de trabajo disponiendo de márgenes y mecanismos para la adaptación de las condiciones de trabajo a la situación económica y productiva de la empresa, destacando la capacidad para la distribución de las horas laborales.
- Flexibilidad cualitativa interna o funcional: este tipo de flexibilidad afecta a la organización de la empresa, a la rotación de puestos, funciones polivalentes y a la formación, que es una de las claves de éxito del modelo de flexiseguridad. Se pretende que los trabajadores posean las cualidades necesarias para su movilidad tanto vertical como horizontal dentro de la organización desarrollando, respectivamente, tareas pertenecientes a otros grupos profesionales o funciones asignadas a otros trabajadores de su mismo grupo profesional.
- Flexibilidad salarial (paga flexible o variable según Wilthagen y Tross, 2004, pág.171): variación entre el salario base y los complementos salariales de carácter personal, pertenecientes al puesto de trabajo o en función al rendimiento del trabajador.
- Flexibilidad de externalización: es la facultad del empleador para subcontratar algunos trabajos a trabajadores externos, o en forma de trabajos a distancia, teletrabajo o recurrir a trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal.

2. Seguridad

Dentro del concepto de seguridad se aglutinan, también, varios tipos; uno de ellos, es la seguridad en el puesto de trabajo pero este tipo de seguridad no es defendida por el modelo de flexiseguridad, por eso solo vamos a mencionarla. El resto de tipos de seguridad que podemos distinguir son:

- Seguridad laboral o de empleabilidad: hace mención a la seguridad derivada de las posibilidades de empleo adecuadas resultantes de un alto nivel de empleabilidad, derivado de la educación y la formación continua. Es decir, la certeza de permanecer en el trabajo pero no necesariamente en el mismo puesto de trabajo.
- Seguridad de renta o de ingresos o social: protección de un nivel estable y adecuado de ingresos, con un salario mínimo o un adecuado sistema de protección social en situaciones de desempleo, enfermedad, maternidad o paternidad.
- Seguridad de conciliación o combinada: facilidad para el trabajador para conciliar sus compromisos laborales con responsabilidades de su vida personal y familiar.

3. Políticas activas de empleo.

Las políticas activas de empleo son políticas de fomento, re-cualificación y formación; y se pueden agrupar y desarrollar en dos grandes líneas de actuación:

- Las políticas de fomento y gestión del empleo: se desarrollan con el objeto de mejorar la conexión entre demanda y oferta a través de la mejora de los servicios públicos de empleo, los planes de contratación para desempleados, los incentivos a la contratación de discapacitados y el apoyo al autoempleo.
- Las relativas a los programas de formación en general: fomentan la formación continua y re-cualificación de trabajadores en situación de desempleo.

6.- ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y COMPARADO DE LA APLICACIÓN DE MODELOS DE FLEXISEGURIDAD, SU APLICACIÓN EN DINAMARCA Y ESPAÑA.

El éxito del modelo de flexiseguridad danés ha sido reconocido por diversos organismos internacionales que promueven su implantación pero su traslación al resto de países europeos, con características laborales y culturales diferentes, se cree casi imposible. Una trasposición literal de las medidas adoptadas en Dinamarca no funcionaría en un país como España. En el anexo I, recogemos algunos ejemplos destacados por la Comisión de las Comunidades Europeas sobre los pasos seguidos por algunos países para adaptar su normativa laboral a la flexiseguridad.

La flexiseguridad es un modelo con una geometría variable, así como con una diversidad de significados muy extensa dependiente del contexto histórico, el marco institucional, los actores sociales, la estructura económica y el ordenamiento jurídico de cada país.(Leonardi, Artiles, Molina, Calenda y Oto, 2011)

6.1.- CARACTERÍSTICAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL MODELO DANÉS DE FLEXISEGURIDAD

La flexiseguridad danesa es el resultado de la aplicación de los tres ejes del modelo de manera equilibrada. También denominado triángulo de oro, está compuesto por contratos flexibles, regímenes de seguridad social generosos y políticas activas de ayuda a los parados y a la formación permanente. Los aspectos más destacados de la economía y la sociedad danesa que han propiciado el equilibrio del modelo son los siguientes:

- ✓ Nivel elevado de consenso.

Su sistema de valores y su cultura, muy diferentes a las de los países del Sur de Europa, tienden más a la negociación que a la imposición. Tratan de buscar el bienestar común antes que el individual. Además, existe un alto nivel de confianza en sus representantes políticos y sindicales, fundamentalmente por la notable ausencia de fraude (De Pedro y Serrano, 2013)

✓ Población reducida y estructura económica con predominio de PYMES

Si se compara con el resto de países europeos la población danesa es de las más reducidas; por ejemplo, Dinamarca tiene una población de 5.602.628 habitantes mientras que la población española asciende a 46.727.890 habitantes¹⁰. Además, existe poca población inmigrante. También, hay que destacar que existe un claro predominio de pequeñas y medianas empresas que representan más del 90% del tejido empresarial.

✓ Baja regulación estatal.

El Estado desarrolla una política de no intromisión en los acuerdos colectivos, y tiene un papel de mediador en casos aislados. Existe una fuerte tradición de acuerdo entre sindicatos y patronales; además la ausencia de huelgas durante el periodo de negociaciones, fruto del consenso social y no de la prohibición legal, y la gran cantidad de fondos acumulada por los sindicatos, que podrían mantener un boicot a la empresa durante largos períodos, favorecen los acuerdos, que suelen tener una duración de entre dos y cuatro años. Para algunos autores como Klindt & Halkjaer, 2012 ésta es la clave del éxito para mantener el equilibrio del sistema.

Otra de las funciones públicas es la previsión de la solvencia de la empresa, en caso de que una empresa vaya a cerrar se prevé la recolocación de los trabajadores mediante cursos de formación orientados a su futuro empleo.

✓ Alto nivel de sindicalización.

La importante provisión de fondos de los sindicatos está justificada por el alto grado de sindicalización de los trabajadores daneses, en torno al 80% de media variando ligeramente según la profesión. Esto es debido fundamentalmente a que para el acceso a servicios como el subsidio por desempleo, el trabajador debe estar adscrito a un sindicato; se debe puntualizar que no es la única forma pero sí la más utilizada tradicionalmente. Aunque en la última década ha disminuido en favor de los seguros privados, como consecuencia del impulso logrado por las políticas neoliberales que atentan el prototipo de bienestar universal y público que profesa el modelo escandinavo tal y como recogen Klindt & Halkjaer (2012)

¹⁰ Eurostat: último dato disponible a 1 de enero de 2013.

Por lo tanto, patronal y sindicatos se organizan para llevar a cabo acuerdos colectivos que recogen tanto medidas de flexibilización como de seguridad, mientras el gobierno se ocupa de formar y colocar a aquellos trabajadores que han perdido su empleo, así como de fortalecer la red de protección de los empleados (políticas activas de empleo)

- ✓ Alta reincorporación laboral y elevado nivel de protección del desempleo.

Las políticas activas de empleo cubren necesidades como asesoramiento personalizado, formación y subvenciones, y en contraprestación requiere un alto compromiso en la búsqueda de empleo. Por otro lado, para acceder a la prestación completa es necesario inscribirse en cursos de formación o reactivación laboral, consiguiendo así, niveles de reincorporación al mundo laboral muy altos.

Poseen una fuerte red de seguridad que promueve una seguridad de empleabilidad (políticas de formación vitalicias), ingresos de seguridad (protección del nivel de ingresos en casos de desempleo) y seguridad de combinación (conciliación del trabajo con actividades personales y familiares) (De Pedro y Serrano, 2013) Aunque tiene un sistema de pensiones reducido.

- ✓ Elevado nivel de rotación del empleo y temporalidad.

Como indica la OIT, la flexibilización en Dinamarca aumento las contrataciones temporales y la rotación en el empleo pero, sin afectar a la protección ni elevando la precariedad (De Pedro y Serrano, 2013)

Según la ley danesa, el despido está justificado siempre que se comunique con tres meses de preaviso para los trabajadores de la industria y 40 días en el caso del sector de la construcción, lo que les permite buscar otro empleo y, no reciben indemnización alguna. Los salarios se negocian, en más del 80% de los casos, entre el trabajador y al empresa, el resto en base a convenios.

- ✓ Gasto social elevado.

Todo el sistema se sustenta con un elevado gasto estatal en servicios sociales, que ascendió a más del 28% en el año 2008 (aproximadamente el 4.3% del PIB)¹¹.

¹¹ Eurostat (2008)

✓ Presión fiscal alta.

Alta tasa de impuestos para poder sostener el sistema dado que es uno de los países con el coste laboral más elevado de Europa. Un ciudadano danés paga en impuestos en torno al 40% de su salario; la cifra total de las aportaciones de los trabajadores daneses equivale al 49% del PIB del país. Esta presión fiscal tan elevada genera la financiación necesaria para desarrollar las políticas públicas y permite la redistribución de rentas y la homogeneización de clases.

Por tanto, el coste laboral en Dinamarca está, principalmente, soportado por los salarios y no por los empresarios, al contrario que en el caso español cuyos salarios no podrían soportar una presión fiscal tan elevada ya que son proporcionalmente más bajos (De Pedro y Serrano, 2013)

✓ Sistema de formación bien estructurado y efectivo.

La formación es responsabilidad del Estado que ofrece, por ejemplo, la primera titulación universitaria completamente gratuita e incluso paga un “salario” a los estudiantes que cursen la carrera en el tiempo previsto. (De Pedro y Serrano, 2013)

Además, se incluye un sistema de rotación de empleos para que los trabajadores se formen mientras otros en situación de desempleo los suplen con carácter temporal.

✓ Continua revisión y reforma de sus estrategias

El sistema no es fruto de unos buenos acuerdos básicos sino de su continua revisión y reforma de estrategias.

Por otro lado, se deben destacar las *amenazas* que en los últimos años atentan contra este modelo, ya que, se duplicó su tasa de desempleo en el año 2010 llegando a un 9,6%, una cifra muy pequeña comparada con el caso español, pero es el máximo nivel registrado en su historia. Además, esta elevada tasa de desempleo, se caracteriza por una mayor presencia de parados de larga duración con titulaciones superiores.

Otro posible factor que amenaza el sistema de flexiseguridad derivado de la globalización, es la cada vez mayor presencia de inmigrantes, la integración de la población inmigrante es quizá la principal carencia atribuible a Dinamarca y el resto de países nórdicos. En Dinamarca, donde los inmigrantes representan el 7,5% de la

población total, los requisitos para alcanzar la nacionalidad son de los más estrictos internacionalmente. Además, en cuanto al ámbito poblacional el envejecimiento de la población también puede suponer otro riesgo para el modelo objeto de estudio, ya que el país danés cuenta con uno de los sistemas de pensiones más reducidos de la OCDE.

Según algunos autores como Klindt & Halkjaer, siguiendo a Andersen (2008, p. 41) las últimas novedades legislativas llevadas a cabo por el Estado danés están legitimando el *status quo* y no se utilizan como referencia para acometer reformas; las políticas activas han tomado una perspectiva de control, sanción y disciplina frente al carácter integrador y formador que definía el modelo, poniéndolo en peligro.

6.2.- POSIBILIDADES DE TRASLADO DEL MODELO DANÉS A ESPAÑA

Tras comprobar que el modelo de flexiseguridad proporciona, de forma teórica, la solución a los problemas de competitividad de las empresas y a la antagónica lucha entre empresarios y trabajadores; y, de forma práctica, como nos demuestra la experiencia de Dinamarca, que el bienestar social construido a través del gasto social y el desarrollo económico son compatibles, se procede a tratar de analizar cómo sería el traslado de su aplicación en el mercado laboral español.

El traslado literal de las medidas adoptadas en Dinamarca, fruto de años de negociaciones y del consenso de los representantes sociales, a España dadas las profundas diferencias políticas, económicas y sociales existentes entre nuestra sociedad y la danesa, se antoja un proceso muy complicado y, posiblemente, desaconsejable.

El Estado del Bienestar español como institución, ha sido englobado por algunos autores como Esping-Andersen, 2000 (mencionado por De Pedro y Serrano, 2013) en una tipología un tanto ambigua, denominada Mediterránea, categorizado como contrapuesto al escandinavo.

Para hacerse una idea, comparado el contexto español con el danés, en términos de flexiseguridad resultante de la comparación entre el “índice de rigidez del mercado de trabajo” y el “índice de generosidad de la prestación por desempleo” que se establecen en un estudio realizado por Boeri et al. (2006, p.39), en el primero de los índices la

rigidez del sistema español es muy superior al danés, mientras que el segundo índice refleja una alta generosidad danesa frente a un bajo nivel en España (mencionado por De Pedro y Serrano, 2013)

Esto pone de manifiesto, la gran dificultad que supone la adaptación a un modelo de mercado laboral muy distinto y, partiendo de unas premisas totalmente opuestas, lo que indica que, si bien es cierto que el modelo danés puede proporcionar las claves generales de lo que se debe lograr en el caso de España, los objetivos, en realidad, están condicionados por las medidas o políticas que permitan encaminarse hacia ellos, y dependen exclusivamente de las características económicas, políticas, institucionales y sociales existentes en nuestro país.

En un estudio realizado por Leonardi y otros, 2011 donde tratan de valorar si es posible la exportación de la flexiseguridad a los países del sur de Europa, recoge las siguientes características sobre la economía de nuestro país:

- Mercado laboral con predominio de pequeñas y medianas empresas (características compartida con el mercado danés) y con una normativa rígida.
- Altas tasas de desempleo, especialmente entre los grupos más castigados como los jóvenes, los mayores de 45 años y las mujeres.
- Alto nivel de segmentación por una elevada protección del empleo por cuenta ajena, y elevada temporalidad que se traduce un una alta rotación horizontal.
- Escasa competitividad en I+D y, alto nivel de trabajo de baja cualificación. Según Ospina (2014) tanto la política de innovación como la formación son claves para una implementación exitosa del modelo.
- Sistema de protección social con bajos niveles de cobertura. La inversión en gasto social es de las más reducidas de toda Europa y carecemos de políticas de bienestar. Según De Pedro y Serrano (2013) el gasto social es la primera piedra del modelo de flexiseguridad y España aún carece de ella.
- Altos niveles de economía sumergida y, fraude entre los organismos públicos.

Aunque la mayoría de los expertos coinciden en que el mercado laboral no aceptaba ya soluciones muy distintas a las adoptadas, la preocupación general recae sobre los niveles de la protección social. Dada la situación económica de España, la aplicación del concepto en su totalidad se ve condicionada y puede quedar traducida solo en mayores facilidades para el empresario sin contraprestaciones adecuadas a las necesidades de los trabajadores.

En los siguientes capítulos se tratara de corroborar la situación en la que queda el mercado tras la aplicación del modelo según la reforma de la Ley 3/2012, 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por ser esta norma la que más incide en el concepto de flexiseguridad, pues las normas posteriores se centran en adoptar medidas complementarias a las diseñadas en dicha ley, que en su mayoría se centran en bonificaciones y subvenciones en los costes sociales a las empresas, y en la creación de nuevas modalidades contractuales que redundan en el fomento del empleo, medidas consideradas en esencia como flexibilizadoras dado que afectan a las condiciones de trabajo.

7.- EL MODELO DE FLEXISEGURIDAD PROPUESTO POR EL EJECUTIVO ESPAÑOL PARA LOGRAR FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS EN EL TEJIDO EMPRESARIAL ESPAÑOL.

En este capítulo y en el siguiente se irán poniendo de relieve algunos de los aspectos más relevantes en términos de los avances en el proceso de implantación de la flexiseguridad en la normativa laboral española en los últimos años y, los resultados de su aplicación en el mercado laboral tratando de comprobar si, como afirman algunos miembros de la doctrina como De Pedro y Serrano (2013): “En la adaptación de las normativas laborales se ha tomado una clara dirección hacia la liberalización del mercado de trabajo sin producir unas equilibradas medidas de protección que, posiblemente, remarcan todavía más el nivel de dualidad existente. Del mismo modo, no se está potenciando una mayor activación laboral de los trabajadores ya que, ligarlas al sistema de protección, supondría dificultarles el acceso a unos servicios que resultan casi asistenciales” (p.22)

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral junto a su inmediato predecesor el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, son fruto del momento de depresión sufrido por el ciclo económico en los últimos años, y tratan de implementar las líneas flexibilizadoras y reformistas impulsadas desde los órganos comunitarios de la UE, pero también mantienen pautas de las líneas flexibilizadoras de las reformas anteriores.

Como se ha venido reiterando, la Flexibilidad es un mecanismo esencial para la adaptación y la mejora de los niveles de competitividad. Es una respuesta necesaria de las empresas ante los cambios del medio económico existente, cada vez más inestable, para garantizar su desarrollo y supervivencia; por ello, es una pieza central en las medidas de reforma adoptadas por el Ejecutivo español.

7.1.- PROPUESTAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS PROPUESTAS POR LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO.

La flexibilidad interna favorecida por el Gobierno en el Capítulo III de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incorpora modificaciones en los siguientes aspectos:

La clasificación profesional (art.2, ET) únicamente puede establecerse por medio de grupos profesionales, y dentro de ellos se agruparan las funciones o especialidades profesionales de la prestación, incluyendo, también, referencias a las distintas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador. Queda así derogado el concepto de categoría profesional con el objeto de restar rigidez a las clasificaciones, que hasta ahora, recogían las distintas reglamentaciones y ordenanzas de trabajo.

Además, por acuerdo entre empresario y trabajador se debe definir si realizará todas las funciones del grupo al que pertenece, sólo algunas de ellas o si desempeñará funciones pertenecientes a varios grupos profesionales (polivalencia funcional).

La crítica principal que surge a esta modificación es en relación a esa polivalencia funcional ya que un trabajador que desempeñe tareas de varios grupos profesionales se verá retribuido en virtud de aquellas tareas que requieran más tiempo de la jornada laboral, pudiendo llegar a verse en la situación de percibir una retribución inferior a pesar de desarrollar tareas de un grupo profesional superior (Montoya y Aguilar, 2012)

El tiempo de trabajo (art. 34, ET) o jornada laboral¹² presenta dos vertientes la cuantitativa o número total de horas durante las que el trabajador presta sus servicios, y la cualitativa o reparto a lo largo del año de las horas de prestación.

Dentro del aspecto cualitativo, de igual modo podemos distinguir entre la jornada regular, que supone cuarenta horas semanales de trabajo para todas las semanas laborales del año, y la jornada irregular que posibilita la distribución desigual de las

¹² Nosotros vamos a utilizar los conceptos tiempo de trabajo y jornada laboral indistintamente; aunque para algunos autores la jornada laboral es un concepto más amplio que engloba al tiempo de trabajo efectivo más los descansos.

horas de la jornada de trabajo a lo largo del año, es decir, las horas semanales quedan a disposición de las necesidades empresariales pudiendo distribuir con libertad hasta un 10% de las horas a lo largo del año (art. 9, Ley 3/2012) porcentaje duplicado en la nueva ley; teniendo como requisitos el preaviso al trabajador con un mínimo de cinco días de antelación, el respeto a los periodos mínimos de descanso, y los límites de duración máxima de la jornada diaria (9 horas) y semanal (40 horas).

La modificación introducida en el art. 34 del ET se ve claramente influenciada por la tendencia flexibilizadora marcada en la Directiva comunitaria 2003/88, aunque en esta norma comunitaria se recoge la necesidad de causalidad que justifique el reparto irregular de la jornada, mientras el art.34 establece un régimen absolutamente descausalizado. (Hernández, 2014)

Sobre este mismo art. 34 se ha realizado una reforma posterior que sigue la misma línea de flexibilización en el RDL 16/2103, de 20 de diciembre, donde se reconoce la exigibilidad de la compensación de las diferencias entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria, derivadas de la aplicación de una distribución irregular del tiempo de trabajo, compensación que puede ser tanto por exceso como por defecto, en el plazo de doce meses desde que se produzcan. Al posibilitar las diferencias por exceso y por defecto de manera equiparable se está dando legalidad a que se generen “bolsas de horas”, es decir, descansos anticipados que se recuperaran incrementando jornadas posteriores.

Respecto a la movilidad funcional (art. 39, ET), la reforma introducida por el RDL 3/2012, y mantenida sin cambios en la Ley 3/2012, ha mejorado el artículo con una redacción más lógica que proporciona ciertos límites para toda movilidad funcional, ya sea ordinaria o extraordinaria, y facilitando dicha movilidad en el seno de la empresa. En esencia la diferencia entre uno y otro tipo de movilidad estriba en que, la movilidad funcional ordinaria es la que se produce dentro del mismo grupo profesional y no necesita justificación ni tiene limitación de tiempo; mientras la movilidad funcional extraordinaria es la producida entre distintos grupos profesionales por razones técnicas u organizativas y por un tiempo limitado.

Tras la reforma laboral, la movilidad funcional, queda limitada al respeto de las titulaciones académicas o profesionales y la dignidad del trabajador, prescindiendo de los límites por pertenecía a un grupo profesional y a la formación y promoción profesional, antes sí recogidos en la normativa. El empresario puede decidir unilateralmente un cambio de funciones aunque el trabajador sufra una regresión en su formación, pero en los supuestos de asignación de funciones inferiores o de menor nivel de cualificación hay que valorar si se menoscaba la dignidad del trabajador, lo que supone un método de freno a este tipo de situaciones en la movilidad funcional extraordinaria, si bien es cierto que en ocasiones el empresario acaba por enmascararla y actuar a su antojo. Las razones justificativas exigidas son técnicas u organizativas, eliminando las razones perentorias o imprevisibles, de la actividad productiva recogidas por la legislación precedente; por tanto, se puede deducir que esta medida no es justificable como necesaria a causa de la crisis y la situación de emergencia actual.

En relación a la movilidad geográfica del trabajador (art.40, ET) ésta viene definida por un cambio de centro de trabajo o por el traslado de las instalaciones empresariales a una nueva ubicación. Supone la descentralización productiva y la creación de nuevos puestos de trabajo en aquellos lugares donde existen ventajas competitivas o se localiza la demanda.

Con la reforma se introducen importantes modificaciones en las causas justificativas de la movilidad geográfica definiendo estas como causas económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial. Ahora es imprescindible probar la causa que justifica la movilidad sin ser necesario probar la finalidad perseguida, no se realiza una valoración finalista.

Además, para agilizar y facilitar la movilidad, la reforma, elimina la posibilidad de paralización del traslado efectivo por parte de la Administración, de hasta un máximo de seis meses ante el desacuerdo de las partes; aunque se mantiene la obligación de la notificación a la autoridad laboral para su conocimiento de la apertura del periodo de consultas y de las posiciones de las partes para su conclusión. Por lo tanto, la autoridad administrativa ya sólo tiene un papel testimonial.

En relación a los criterios de preferencia de permanencia en un determinado centro de trabajo de la empresa ante este tipo de movilidad, se han visto ampliados, ahora ya no sólo se centran en los representantes de los trabajadores, sino que se permite que mediante convenio colectivo o acuerdo durante el periodo de consultas se incluyan otros colectivos como trabajadores con cargas familiares, discapacitados o mayores de determinada edad. Así mismo, favoreciendo a los trabajadores se contempla la preferencia de traslado a puestos vacantes, de igual grupo profesional a otro centro de trabajo, para personas víctimas de violencia de género, víctimas del terrorismo y, para trabajadores que requieren una atención especial (se incorpora el apartado 3, al art. 40) los discapacitados que acrediten la necesidad de recibir un tratamiento de rehabilitación, física o psicológica, fuera de su localidad.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41, ET) se han retocado en primer lugar proporcionando una distinción clara entre las modificaciones individuales y las colectivas recogida en el apartado 2, del artículo; el criterio de calificación de unas u otras es el número de trabajadores afectados¹³.

Por otro lado, como ocurre con la movilidad geográfica las causas justificativas serán económicas, técnicas, organizativas o de producción, relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo; pero se suprimen la obligación de concretar los fines para los que se toma la decisión, elemento que antes actuaba como freno de la discrecionalidad empresarial.

Además, se incorpora como modificación sustancial de las condiciones de trabajo la cuantía salarial (art.41.1.d), por tanto, se deja en manos de las empresas que logren mayores niveles de competitividad reduciendo el coste salarial, lo que viene significando una regresión de los derechos laborales, aumento de la precarización y la segmentación, en favor del incremento del beneficio empresarial.

¹³ Art. 41.2, ET Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a: Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

Con la nueva regulación, las modificaciones individuales exigen una notificación por escrito de la medida adoptada a los trabajadores afectados y a sus representantes legales con una antelación de 15 días, recortando a la mitad el plazo antes disponible de 30 días; y en relación a las modificaciones colectivas el plazo se ve aún más reducido, tan solo 7 días después del periodo de consultas. Como se puede observar la nueva norma limita mucho el periodo de tiempo de que disponen los trabajadores para realizar un juicio sobre los cambios que la medida les acarrearán a nivel profesional y personal para tomar la decisión más adecuada al respecto.

La normativa reconoce al trabajador que resulte perjudicado como consecuencia de la modificación sustancial en sus condiciones de trabajo, el derecho de rescindir su contrato percibiendo una indemnización de 20 días por año trabajado con un tope máximo de nueve mensualidades. Pero hay que destacar que la medida tomada por el empresario tiene efecto inmediato lo que conlleva el cumplimiento del trabajador antes incluso de su posible recurso aun cuando, posteriormente, la jurisdicción social la clasifique como modificación no conforme a derecho o injustificada.

Resulta reseñable un pequeño dato que podría calificarse casi como inapreciable sobre el término flexiseguridad que impera en toda la reforma, la segunda parte de esta dicotomía se centra en seguridad en el mercado laboral, no en el puesto de trabajo característica que se vuelve muy útil para el trabajador cuando, como en los párrafos anteriores, estamos hablando de las modificaciones sustanciales de las condiciones del trabajo.

Por último, siguiendo al profesor Juan Pablo Landa (mencionado por Ospina, 2014) debemos plantearnos una nueva cuestión ante la flexibilidad interna, y es la posibilidad de que ésta suponga la aparición de un nuevo tipo de segmentación laboral. Además de la segmentación tradicional entre trabajadores indefinidos y temporales, surge la opción de una segmentación en función de la mayor o menor capacidad innovadora, de la cualificación técnica o de la creatividad que aportan los trabajadores considerados individualmente.

7.2.- PROPUESTAS DE FLEXIBILIDAD EXTERNA EN LAS EMPRESAS PROPUESTAS POR LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO.

Dentro de las denominadas medidas de flexibilidad externa adoptadas por el legislador, sobre las que no hay unanimidad de parecer entre la doctrina científica, pues para un importante sector de la misma son excesivas, cabe mencionar y destacar la reforma del marco regular de las Empresas de Trabajo Temporal autorizándolas a operar como agencias privadas de colocación con el objeto de dinamizar el mercado, contribuyendo a la creación de puestos de trabajo y a la inserción de trabajadores en el mercado laboral.

Otras medidas de flexibilidad externa afectan a las modalidades y condiciones de extinción del contrato de trabajo, ya sea por despido improcedente o las basadas en causas objetivas, que tratamos de sintetizar a continuación:

Así, por ejemplo, se incorpora como medida fuertemente flexibilizadora, la reducción de la cuantía de las indemnizaciones por despido improcedente (art. 56, ET) se establece al respecto y con carácter general en 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. Los trabajadores con contratos anteriores a la entrada en vigor del RD-Ley 3/2012 mantendrán la indemnización de 45 días por año hasta dicha fecha. Esta medida de alguna manera, trata de equiparar las condiciones de extinción de los contratos indefinidos y los temporales, y deja a voluntad del empresario la elección de la contratación indefinida como mejor alternativa.

Otra de las medidas "estrella" consiste en la supresión de los salarios de tramitación para los despidos improcedentes, salvo que se opte por la readmisión o que se trate de un representante legal de los trabajadores.

También se incluyen modificaciones en el procedimiento de despido colectivo (art. 51, ET) se da una nueva definición de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, relajando el nivel de exigencias y el periodo a tener en consideración para poder ser calificadas como pérdidas empresariales y para su justificación, concretando que la disminución del nivel de ingresos o ventas será persistente cuando se produzca durante tres trimestres consecutivos.

Aunque este tipo de despido debe ir precedido de un periodo de consultas, en éste no tienen porque abordarse las causas y la justificación del mismo. Además, ya no es necesaria la autorización administrativa para el despido colectivo, salvo que en la causa de la extinción se den supuestos de fuerza mayor. La única previsión que podría calificarse como persuasoria para esta modalidad de despido es que las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años deben realizar una aportación al Tesoro Público.

En lo referente a los convenios colectivos (art.82, 84, 85, 86 y 89, ET) la reforma es contundente facilitando su inaplicación en diversas materias de gran calado tales como salarios, jornada etc. siendo sustituidos por acuerdos de empresa. Se da prioridad aplicativa a los convenios de inferior rango y a los acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores, mermando el predominante poder negociador de las organizaciones sindicales y profesionales.

En esta misma línea restrictiva de la capacidad de negociación colectiva por parte de los agentes sociales, y que afectan a la vigencia de los convenios, se establece al respecto que transcurrido un año desde la denuncia de un convenio colectivo sin acuerdo de uno nuevo o laudo arbitral, éste perderá su vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación; consiguiendo de así limitar la llamada “ultraactividad”¹⁴ de convenios denunciados y vencidos.

Hay que puntualizar, como recogen Montoya y García (2012) que la reforma deja una importante cuestión de la negociación colectiva sin resolver, ya que se limita la ultraactividad de los convenios colectivos pero no se recoge ninguna limitación en cuanto a la duración de los acuerdos adoptados entre empresa y trabajador, los convenios de empresa. Se posibilita de petrificación de las condiciones de trabajo recogidas en dichos pactos, cuestión que puede ser tanto o más grave que la situación ocasionada por la ultraactividad de los convenios colectivos.

¹⁴ La ultraactividad del convenio colectivo hace referencia al período de tiempo durante el cual siguen siendo de aplicación las condiciones laborales pactadas en el mismo tras la finalización de la vigencia ordinaria del convenio y habiendo sido denunciado por alguna de las partes, organización empresarial o representantes de los trabajadores.

Además de las medidas de flexibilidad externa citadas, también se ha aprobado un conjunto de reformas sobre las formas contractuales existentes. Así, desaparece el contrato para fomento del empleo indefinido, consecuencia de la aplicación generalizada a todo despido improcedente de la indemnización reducida que preveía este tipo contractual. Por otro lado, surge el nuevo contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores¹⁵, la reforma del contrato para la formación y el aprendizaje¹⁶, el fomento del trabajo a tiempo parcial¹⁷ y el trabajo a distancia¹⁸.

Destacar, también, la intención de fomentar el empleo joven mediante la creación del contrato de primer empleo joven, incluido en el Real Decreto Ley 4/2013, como complemento a las medidas ya tomadas en la Ley 3/2012, punto en el que a todas luces el Ejecutivo se quedó escaso en la reforma anterior.

El nuevo contrato de apoyo a los emprendedores surge con el objetivo de generar empleo estable y cuya duración está condicionada a la tasa de desempleo, puesto que solo tendrá vigencia mientras dicha tasa sea superior al 15%; teniendo en cuenta la situación actual del mercado de trabajo, la posibilidad de su utilización va a ser por un periodo prolongado de tiempo.

Este tipo de contrato puede suscribirse con cualquier tipo de trabajador, por tiempo indefinido y a jornada completa¹⁹, aunque los incentivos económicos asociados al mismo sólo se admiten en casos concretos (desempleados, menores de 30 años y mayores de 45 años). Como requisitos se establece que las empresas que pueden realizar estos contratos deben contar con una plantilla inferior a 50 trabajadores en el momento de su realización, el recuento de trabajadores debe ser entendido sobre la totalidad de la

¹⁵ Recogido en el art. 4, capítulo II de la Ley 3/2012, de 6 de julio y modificado, posteriormente, en el art. 2 del RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

¹⁶ Art. 11, ET modificado por la Disposición transitoria novena, Ley 3/2012, de 6 de julio.

¹⁷ Art. 12 del ET que se ha visto modificado por el art. 5 de la Ley 3/2012, de 6 de julio y por el art. 1 del RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

¹⁸ Art. 6 de la Ley 3/2012, de 6 de julio modifica los términos del art. 13, ET.

¹⁹ Se amplía la aplicación de este contrato permitiendo su celebración a tiempo parcial tal como recoge el art. 1 del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre. Dicha ampliación ha sido fruto de la efectividad demostrada por este tipo de contrato y como recoge la Exposición de Motivos del mismo RDL 16/2013: “Un cambio que además está en línea con la Directiva 97/81/CE, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP, y la CES, habida cuenta de que en la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo se impone a los Estados miembros el deber de identificar y examinar los obstáculos de naturaleza jurídica o administrativa que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos.”

empresa; limitación que no es tal para un gran número de empresas en nuestro país ya que, como la misma ley recoge en su Exposición de Motivos, el 99,23% de las empresas españolas cumplen este requisito.

Por otro lado, la empresa no puede haber tomado decisiones extintivas improcedentes del mismo grupo profesional y en el mismo centro de trabajo en los seis meses anteriores a la celebración del contrato para evitar la utilización con el objeto de beneficiarse de las bonificaciones que otorga; de igual modo, la encadenación sucesiva de este tipo de contrato se trata de evitar con la exigencia de la continuidad del contrato de, al menos, tres años para poder percibir las ayudas económicas.

La característica más destacada de este nuevo contrato es el periodo de prueba, que será de un año en todo caso. Período excesivo y con toques de inconstitucionalidad según un sector de la doctrina jurídico laboral (Navarro y Jiménez, 2012) dado que pierde su finalidad tradicional de constatar la aptitud del trabajador y su adaptación al puesto, y se centra en dar a la empresa un medio para acreditar la viabilidad económica de un puesto de trabajo para definir su continuidad en el tiempo o, en caso contrario, su extinción inmediata y barata.

Otra cuestión importante respecto a esta nueva modalidad de contratación es la posibilidad que se ofrece al trabajador de compatibilizar su salario con la prestación por desempleo que viniera percibiendo, siempre que lo solicite en los 15 días siguientes a la celebración del contrato, y por una retribución de hasta el 25% de la prestación por desempleo que tuviese pendiente de percibir; además durante el periodo de percepción de la prestación la entidad gestora y el trabajador están exentos de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

En la reforma del contrato para la formación y el aprendizaje (art.11.2, ET) se amplía la edad máxima para la formalización del contrato, pasa de menores de 25 años a los menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% (Disposición transitoria novena, Ley 3/2012). Esta medida ya se había recogido en el RD-Ley 10/2011, pero con una fecha límite el 31 de diciembre de 2013; con la nueva condicionante basada en la evolución del desempleo, poco favorable actualmente, se le otorga cierta estabilidad a su aplicación (Álvarez, 2013)

La duración del contrato para la formación será de entre uno y tres años, pudiéndose ser modificada por convenio colectivo hasta un límite mínimo de seis meses. La posibilidad de encadenar contratos dentro de la misma o distinta empresa está prohibida; salvo que la nueva formación sea para la obtención de una cualificación profesional distinta. La actividad laboral que desarrolle el trabajador debe estar relacionada con la formación adquirida, cuestión que deberá justificarse en el momento de la finalización del contrato.

El trabajador recibirá la formación inherente al contrato en un centro formativo acreditado. También, existe la posibilidad de que la propia empresa proporcione dicha formación, siempre y cuando, cuente con las instalaciones y personal adecuados y sea acreditada por la autoridad administrativa para tal fin.

Con respecto a los contratos a tiempo parcial (art. 12, ET) las modificaciones realizadas tratan de flexibilizar el empleo mediante el fomento de la utilización de esta modalidad contractual²⁰. En el contrato a tiempo parcial se abre la posibilidad de realizar horas extraordinarias, cuya remuneración se tendrá en cuenta para la determinar las bases de cotización de la Seguridad Social. La limitación establecida al respecto es que la suma de las horas extraordinarias, ahora permitidas, más las horas ordinarias y las complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el mismo artículo 12, ET.

Durante la formalización del contrato las horas complementarias deben ser pactadas previamente y por escrito entre trabajador y empresario y no pueden sobrepasar el 15% de las horas ordinarias contratadas, límite ampliable por el convenio colectivo hasta el 60%. Sin embargo, las horas extraordinarias, de carácter voluntario y sujetas a acuerdo entre las partes, pueden ser reguladas por convenio colectivo vedando la característica de voluntariedad, he imponiéndose a la voluntad del trabajador (Álvarez, 2013)

El contrato de trabajo a distancia (art. 13, ET) se define como aquel cuya prestación se realiza en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo.

²⁰ La media de trabajo a tiempo parcial en Europa está en el 19%, en Alemania ronda el 25% y, en cambio, en España no supone ni el 14% del empleo (Fuente: Eurostat, 2013)

Los trabajadores que opten por este tipo de contrato alternativo poseen los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa; además, deberán ser informados de los puestos vacantes en los centros de trabajo para su posible incorporación, y tendrán derecho a recibir formación profesional que fomente sus posibilidades de promoción.

En un intento de fomentar el empleo, después de la promulgación de la Ley 3/2012, fue aprobado el RD-Ley 4/2013 con un doble objetivo, incentivar el emprendimiento y el autoempleo, y fomentar la contratación de jóvenes por cuenta ajena. En esta nueva norma, además de la introducción de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, y la posibilidad de reducciones para los emprendedores menores de 30 años, de las cuotas del Régimen de Autónomos así como, la posibilidad de compatibilizar la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta propia o la ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización de la prestación por desempleo, se plantea como novedad más significativa la creación de un nuevo contrato temporal dirigido a jóvenes desempleados sin experiencia laboral, el contrato de primer empleo joven.

Este contrato de primer empleo joven surge para incentivar la adquisición de una primera experiencia profesional a jóvenes desempleados menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o si ésta es inferior a tres meses. El contrato tendrá una duración de entre tres y seis meses, ampliable mediante convenio colectivo, pero en ningún caso superior a los doce meses; y será por jornada completa o a tiempo parcial por una jornada superior al 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Las empresas que una vez transcurrido un plazo mínimo de tres meses desde su celebración, transformen en indefinidos los contratos tendrán derecho a una bonificación en las cuotas a la Seguridad Social durante tres años, siempre que mantenga el nivel de empleo alcanzado durante al menos doce meses.

8.- ASPECTOS GENERALES SOBRE LA SITUACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL ENTORNO EUROPEO Y EN ESPAÑA.

En este apartado se pretende realizar un análisis de la evolución del mercado laboral a nivel europeo y, fundamentalmente, a nivel nacional. A pesar de las buenas noticias que nos proporcionan los indicadores macroeconómicos con porcentajes positivos que marcan el principio del fin de la recesión económica y la paulatina salida de la crisis, las cifras de empleo sólo proporcionan una tímida mejora muy cuestionada por algunos sectores de la doctrina.

8.1.- Análisis descriptivo de la evolución de las cifras de empleo en Europa.

En primer lugar, analizando los datos de paro de la Unión Europea en relación con dos grandes potencias mundiales como son EEUU y Japón, se observa que la evolución de la cifra de paro es positiva pero poco favorecedora a la UE. Es cierto que la tasa de paro a nivel mundial está descendiendo, síntoma de la mejora en la economía, y que la Unión Europea ha rebajado casi un 1% la tasa de paro, respecto a 2010. Pero, la cifra de la UE supera en más de 5,8 puntos porcentuales a la de Japón, y en casi un 4% a la estadounidense; que por otro lado, se ha recuperado en más de un 3% respecto a 2010, como puede observarse en el siguiente gráfico:

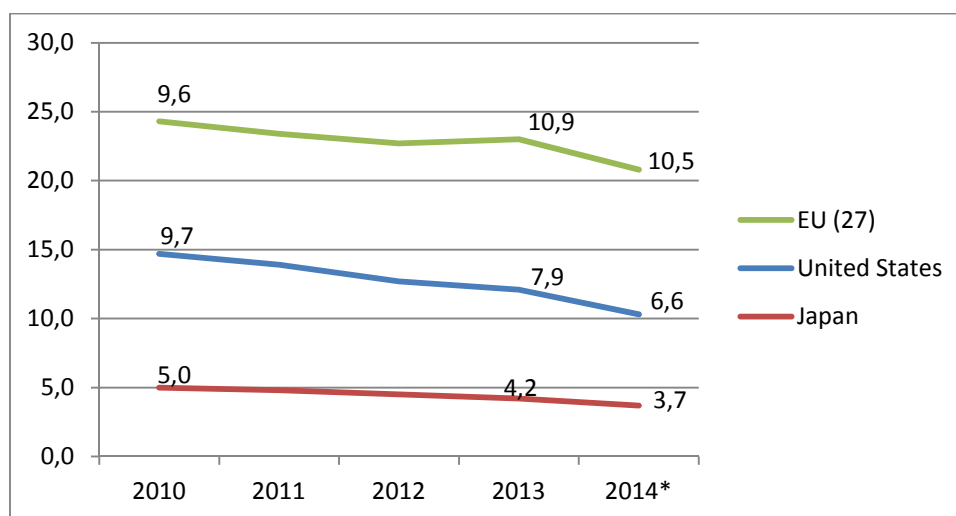


Grafico 8.1.1: Evolución tasa de paro en la UE (27), EE.UU. y Japón desde 2010.

Fuente: Eurostat. (* Datos 1^{er} trimestre 2014)

Si se analiza la evolución de la tendencia del empleo en los países de Europa, según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y, el organismo europeo equivalente, el EUROSTAT, el mercado laboral europeo se encuentre en una situación preocupante, en especial en los países del sur, situándose Grecia y España a la cabeza del problema. Lo que puede interpretarse, en el caso de España, es que las medidas adoptadas hasta el momento, para los más pesimistas o no son suficientes o no son adecuadas y para los más optimistas que los efectos deseados comienzan tímidamente.

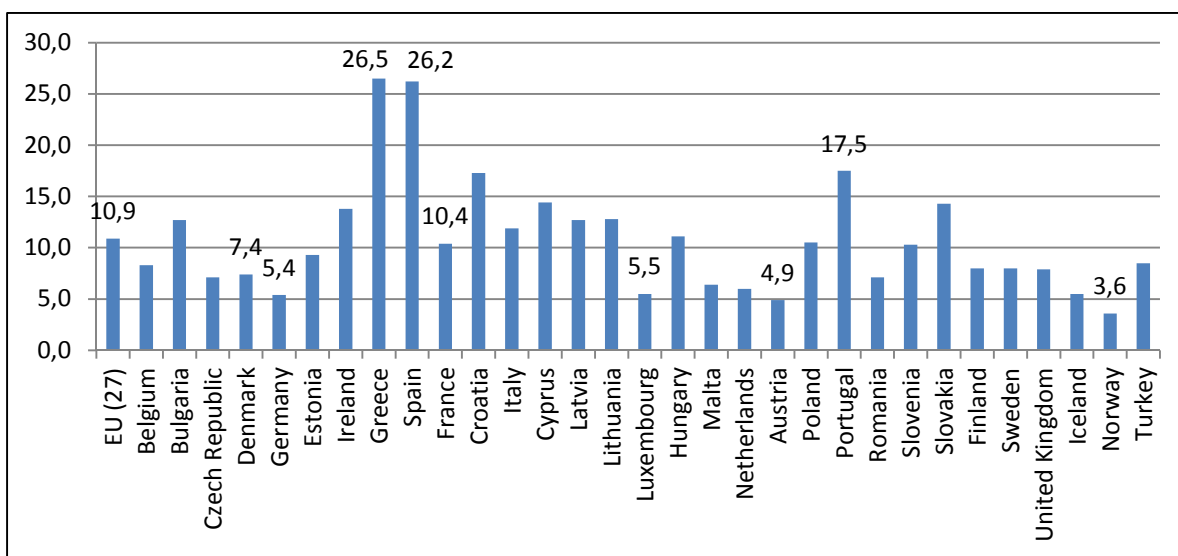


Gráfico 8.1.2: Tasa de paro de los países europeos en 2013.

Fuente: Eurostat.

Como se puede observar en el gráfico 8.1.2, los países europeos con una tasa de paro más elevada son en primer lugar, Grecia con un 26,5%, seguida muy de cerca por España con un 26,2%; ambos países muy lejos de la media europea del 10,9%. Es significativo, en cambio, en el lado opuesto la situación de países como Noruega, Austria o Alemania que registran las cifras de desempleo del 3,6%, 4,9% y el 5,4% respectivamente, las más bajas de Europa.

Si se toma en consideración, uno de los colectivos que tradicionalmente ha estado más desfavorecidos, integrado por los jóvenes de entre 15 y 24 años, la evolución acaecida en la tasa de paro juvenil en España ha pasado del 39,1% en 2007, momento en el que estaba por encima de la media europea que se situaba en el 37,3%, a un 16,6% en 2013 cayendo 22,5 puntos porcentuales, el descenso más acusado de toda la UE.

En cambio, resulta llamativo que en ese mismo periodo el país modelo de flexiseguridad, Dinamarca, registra una tasa de empleo juvenil con un descenso de un 11,6%, la mitad que la registrada en España; mientras la media europea ha sufrido una variación negativa de 4,8 puntos. Estos datos se ven reflejados en el gráfico siguiente:

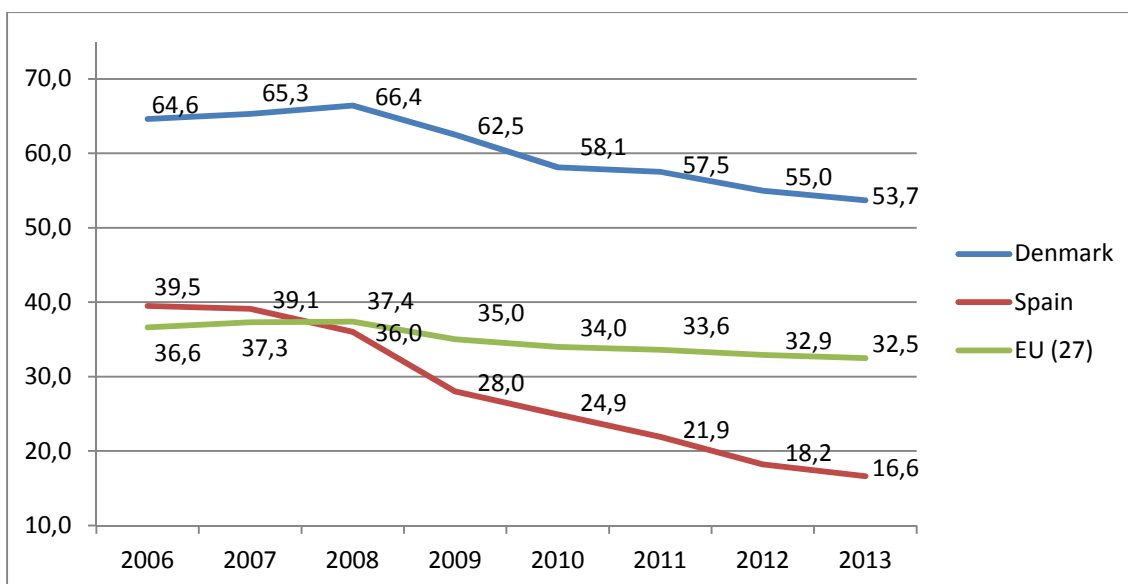


Grafico 8.1.3: Evolución tasa de empleo de los jóvenes entre 15 y 24 años en EU (27), España y Dinamarca en el periodo 2006-2013.

Fuente: Eurostat.

No obstante, y a pesar de la mejora percibida, si se compara la tasa de empleo juvenil registrada durante el pasado año (2013) en varios países de la Unión, se puede corroborar como España tiene una tasa de empleo sólo superior a la de Grecia e Italia, lo cual no es muy alentador, si se tiene en cuenta que ambos países tuvieron que recibir un “rescate” económico por parte de la UE y con los que España comparte características comunes no solo por ser todos ellos pertenecientes a la denominada zona sur o mediterránea de la Unión sino también en términos de regulación laboral, en los tres casos el mercado laboral está sometido a normativas rígidas. Por su parte, países como Dinamarca, Holanda, Alemania o Reino Unido, presentan mercados laborales regidos con normas mucho más flexibles, y obtienen valores muy superiores a la de los países del sur de Europa, como se puede observar en el grafico siguiente:

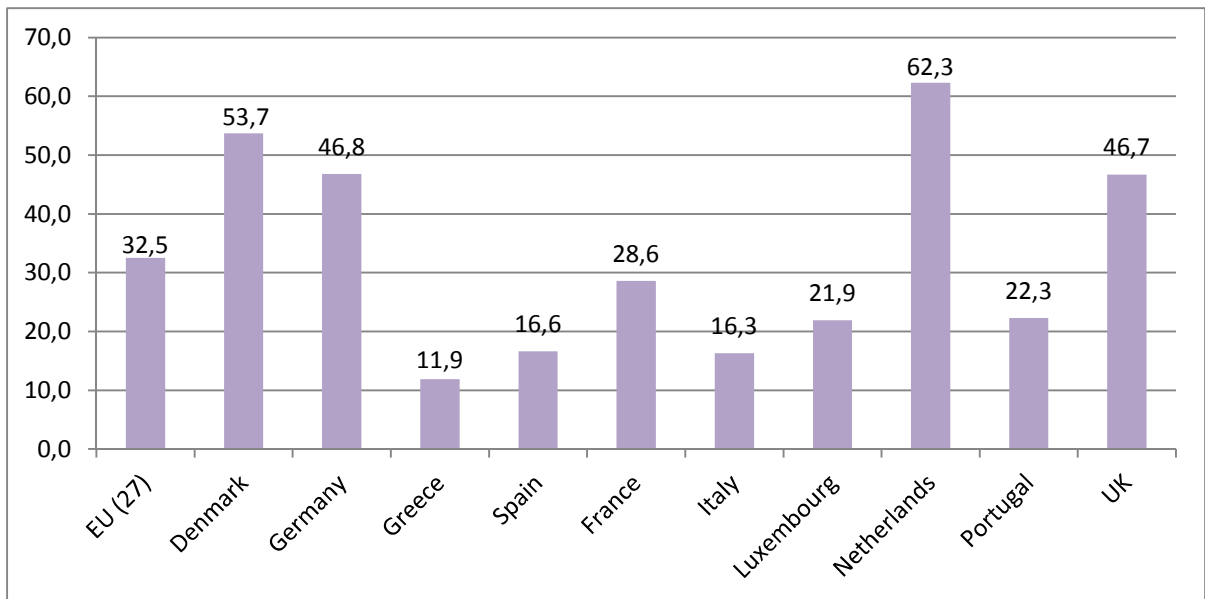


Gráfico 8.1.4: Tasa de empleo juvenil en algunos países europeos en 2013.

Fuente: Eurostat.

8.2.- Análisis descriptivo de la evolución de las cifras de empleo en España.

La evolución de las cifras de empleo en España muestra como a partir del año 2008 con la llegada arrasadora de la crisis, la caída del empleo ha sido muy acusada, pasando de 20.620.000 personas ocupadas en 2008 a tan sólo 16.950.600 ocupados en el primer trimestre de este año 2014, lo que se traduce en un aumento del desempleo en 4 millones de personas. Los siguientes gráficos ilustran estas afirmaciones:

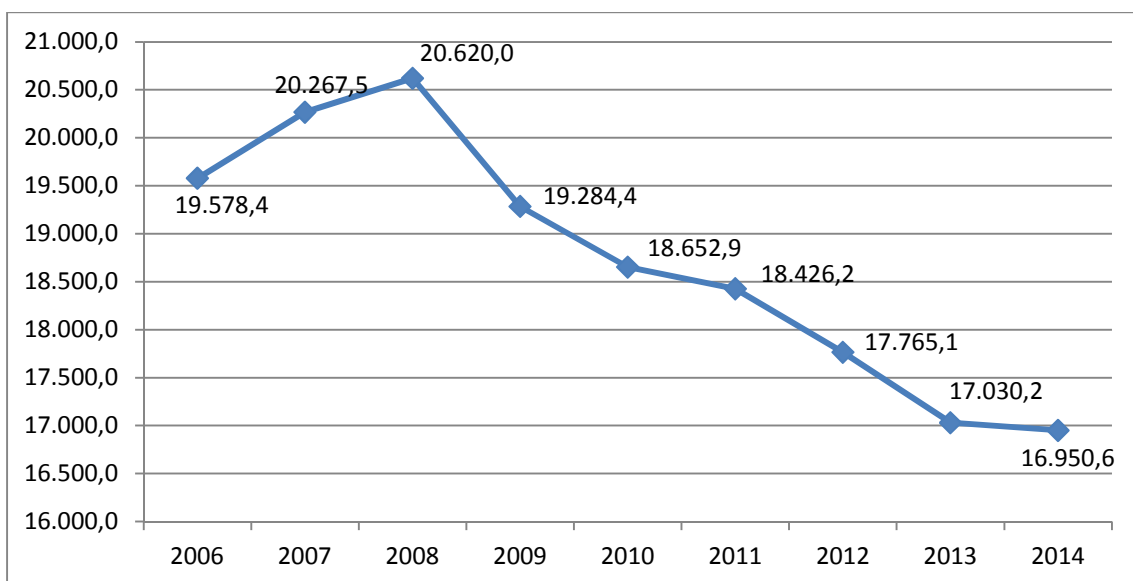


Gráfico 8.2.1: Evolución del empleo registrado en España entre 2006 y 2014.

Fuente: INE (en miles de personas)

Se puede observar, en el gráfico anterior, que la cifra de empleo ha seguido una tendencia descendente durante los últimos 5 años, siendo la disminución más acusada al comienzo de la crisis con el recorte de más de 1,3 millones de empleos. Por otro lado, se debe destacar que en el año 2010 el descenso se frenó, con una caída de 631.500 empleos, esto se debió a la combinación de varias circunstancias, por un lado el gran número de desempleados ya existentes en el país que alcanzaba una tasa del 20,3%, y según los partidarios de la Reforma Laboral, en ese momento se produce la aprobación de la primera de ellas, y coincide en el tiempo la inyección de dinero proveniente de Europa que recibieron las entidades de crédito españolas.

Los siguientes descensos de la cifra de empleo registrados fueron de 226.700 personas en 2011, de 661.100 empleados en 2012 y de 734.900 personas en 2013. El nuevo aumento de la cifra de trabajadores que perdieron su trabajo en 2012 llevó a los responsables políticos a la aprobación de una reforma de la Reforma Laboral vigente en ese momento, y con carácter de urgencia, tras la cual, el efecto conseguido fue el contrario al esperado y deseado (el descenso de los niveles de desempleo). Como puede observarse en el gráfico de referencia (8.2.1) se produce un nuevo descenso en la cifra de trabajadores, más acusado aún que en el año precedente, cabiendo deducir que en realidad la reforma laboral contribuyó, con sus medidas flexibilizadoras al abaratamiento del despido, (flexibilidad para los empresarios) aspecto aprovechado por las empresas en ese primer año, para prescindir de empleados a su servicio, pero no para aumentar los niveles de seguridad en el empleo para los trabajadores, es decir parece a priori que solo se está beneficiando una parte del binomio (empresa-trabajador).

En 2014, se puede observar que la cifra de empleo se ha reducido en 79.600 personas, situándose en el (44,05%), una cifra escandalosamente elevada, pero que casi podría ser interpretada como satisfactoria si se compara con los años precedentes. Esto da un poco de aliento a los defensores de la Reforma Laboral, que sostienen que estos “buenos” datos son fruto de su aprobación y puesta en práctica.

Desde la perspectiva opuesta, considerando la evolución de la tasa de paro entre los años 2006 y 2014, se observa que en el año 2008 se hace patente la llegada de la crisis provocando un aumento del 6% de la tasa de paro. Aún con esta situación, el Gobierno tardó 2 años en realizar una reforma del mercado laboral que tratase de frenar el

vertiginoso ascenso del número de parados que llegó en ese año 2010 al 20,3% o lo que es lo mismo 4.060.800 parados.

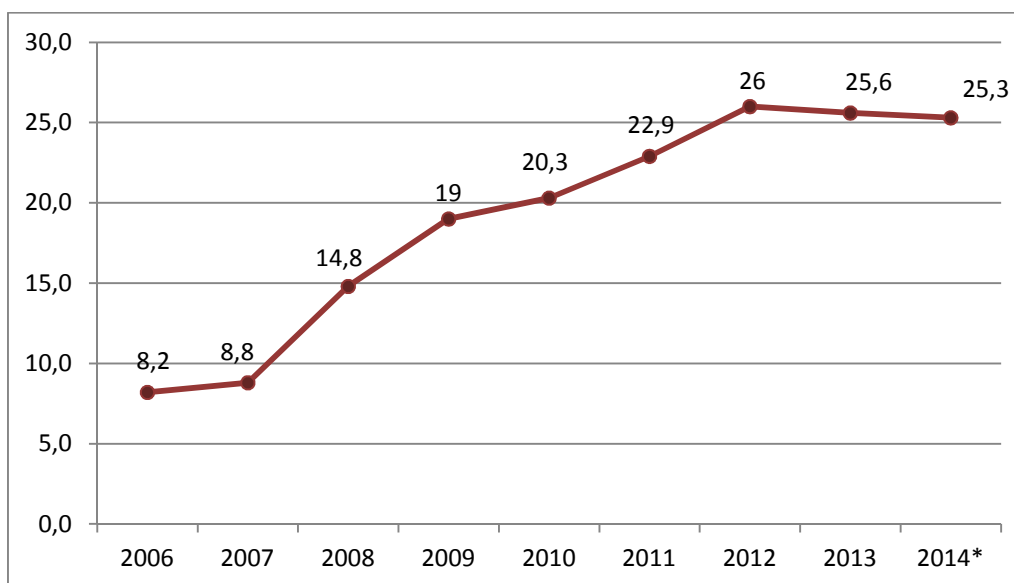


Gráfico 8.2.2: Evolución de la tasa de paro en España desde 2006.

Fuente: INE.

A pesar de los esfuerzos realizados por el legislador con la Reforma de 2010, para adoptar medidas capaces de frenar la pérdida de empleos, la tasa de paro siguió su ascenso lo que llevó al Ejecutivo a tomar la decisión de realizar una reforma mucho más profunda y de calado, como se ha dado en calificar, en 2012 (La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), cuando la tasa ya alcanzaba el más que preocupante porcentaje del 23,6% (Febrero, 2012); pero los resultados de la reforma, a pesar de los grandes cambios que introdujo y su urgente aprobación, que fue realizada sin contar con el consenso de los agentes sociales, parece que solo ha comenzado a mostrar sus efectos "positivos" en el último trimestre del 2013; aunque la mejora registrada no convence a los que desde el momento de su aprobación eran detractores de la reforma, que aseguran que la mejora de la cifra de paro registrado se debe a otros factores, como el descenso del número de afiliados a la Seguridad Social, o la mejora de la calificación de la deuda española y la baja de la prima de riesgo que ha fomentado la entrada de inversión en España y el despegue de la economía nacional.

Existen corrientes de opinión en la doctrina laboralista no partidarias de las medidas reformistas adoptadas (Ortega, 2013) que apuestan por la recuperación del empleo a remolque de los buenos datos económicos como muestra el siguiente gráfico sobre la variación trimestral del PIB a precios de mercado, y no como resultado de las reformas en el sistema de regulación de las relaciones laborales. Se puede observar como la evolución de la economía en los últimos trimestres ha sido positiva ya que el decrecimiento del PIB es cada vez menor, consiguiendo un moderado crecimiento en el 1^{er} trimestre de este 2014 del 0,8%.

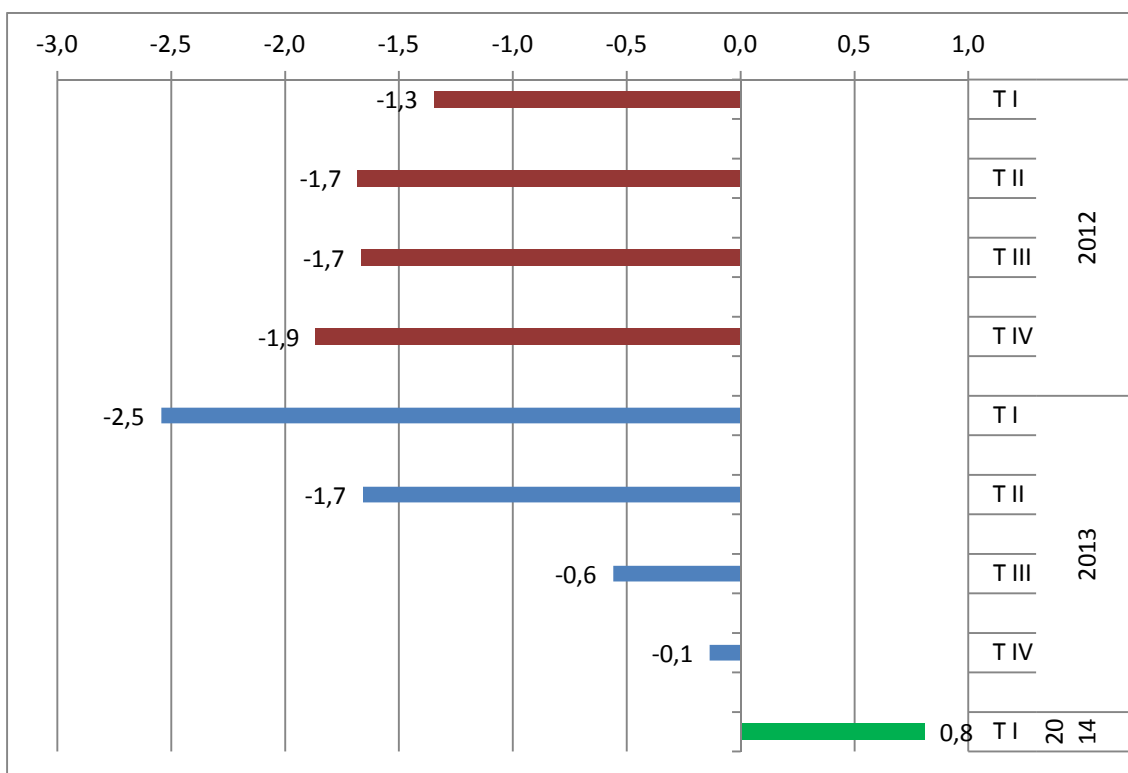


Gráfico 8.2.3: Variación trimestral del PIB a precios de mercado en España.

Fuente: INE

Por otro lado, se debe señalar que a pesar de las mejoras acontecidas en el cómputo general de las cifras de empleo si realizamos un análisis relacionado con la evolución de dicho empleo en cuanto a su calidad, a la segmentación del mercado y al estado de las cifras de los colectivos más desfavorecidos como los jóvenes, las mujeres y los mayores de 45 años, esa mejora queda cuestionada, tal y como veremos a continuación.

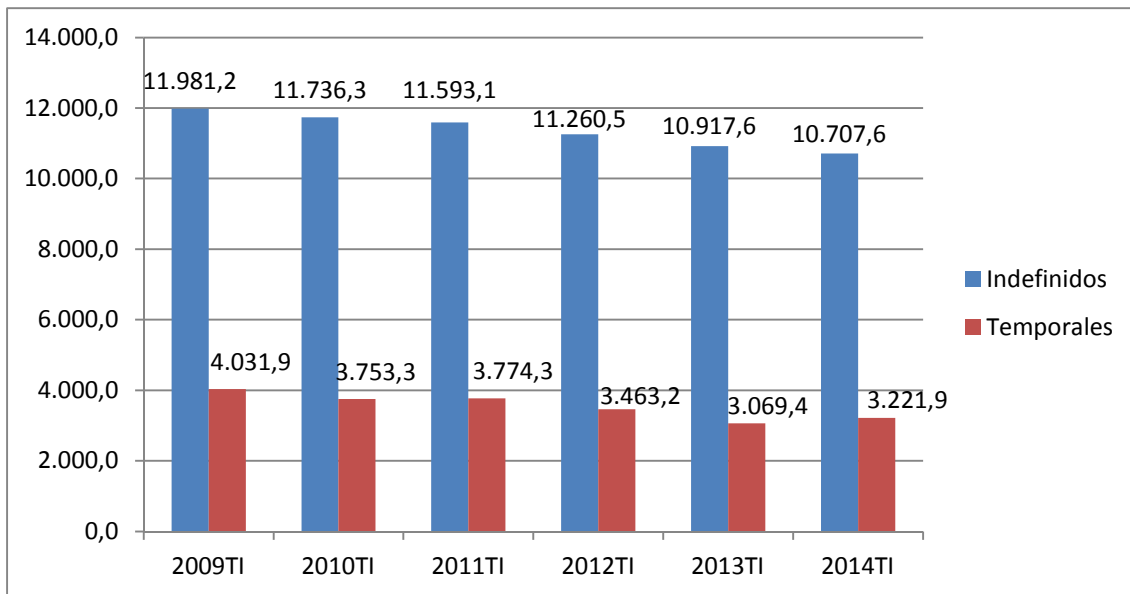


Gráfico 8.2.4: Evolución de los asalariados con contrato indefinido y con contrato temporal desde 2009
Fuente: INE (en miles de personas)

En este gráfico 8.2.4, se presenta la evolución comparada de los trabajadores asalariados con contrato indefinido en relación con los trabajadores con contrato temporal, pudiendo observarse que los efectos de la crisis, si bien han afectado a ambos tipos de contratación presentando un descenso en ambos casos, también es cierto y destacable que el descenso en la formalización de los contratos indefinidos ha sido en más de 1,2 millones desde 2009, mientras que los contratos temporales solo se han reducido en 810.000 unidades.

Analizando el actual contexto del mercado de trabajo español, se observa que la mejora producida en el mercado laboral en el primer trimestre de 2014 se sustenta en un aumento de la contratación temporal, que aumentó en 152.500 contrataciones respecto al mismo trimestre del año anterior, poniendo de manifiesto que las medidas reformistas adoptadas con el propósito de que las organizaciones empresariales se decanten por la contratación indefinida no están surtiendo el efecto deseado.

Si se analiza el reparto de las contrataciones entre los distintos grupos de edad, como se puede observar en los siguientes gráficos, los jóvenes son nuevamente el sector más afectado por la crisis con una destrucción de casi 2,4 millones de empleos desde 2008, situándose la contratación de jóvenes menores de 30 años en un 13,4% del total de trabajadores ocupados.

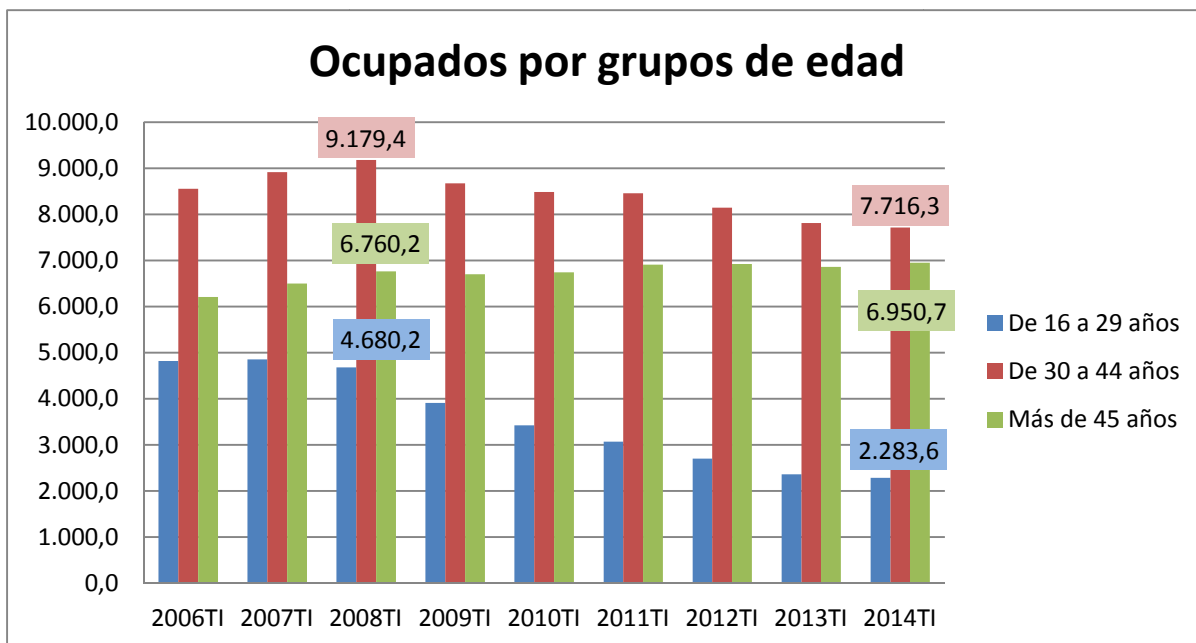


Gráfico 8.2.5: Evolución de la cifra de ocupados por grupos de edad desde 2006

Fuente: INE (en miles de personas)

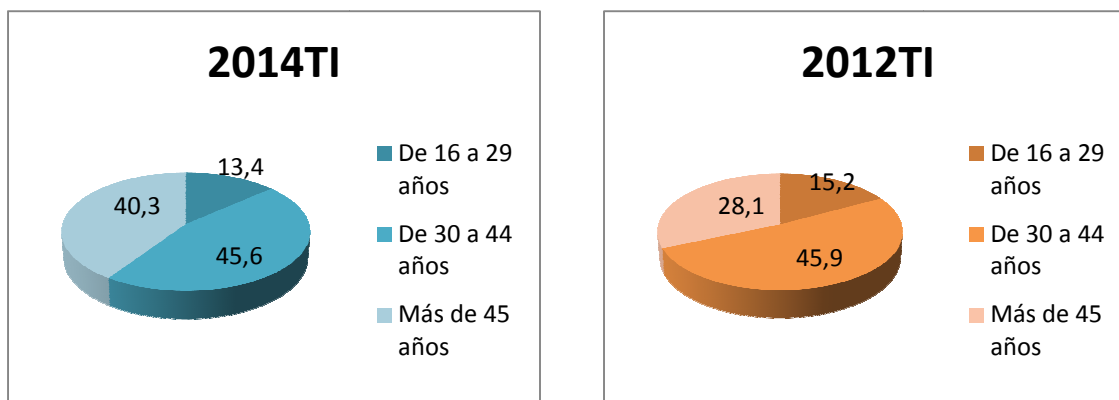


Gráfico 8.2.6: Reparto porcentual de los contratos por grupos de edad en el 1^{er} trimestre de 2012 y 2014.

Fuente: INE

Por otro lado hay que destacar, en el gráfico 8.2.6, una importante mejora en las contrataciones a personas mayores de 45 años tras la aprobación de la reforma laboral, cumpliendo uno de los objetivos de la misma, hecho no igualmente reconocible en cuanto al sector juvenil.

10.- CONCLUSIONES

Tras la elaboración del presente trabajo se pueden extraer varias conclusiones, entre otras, y en primer lugar, que la evolución del fenómeno de la globalización económica y la descentralización productiva de las empresas, son en gran medida consecuencia del importante desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación. Los modelos empresariales de los países con economías emergentes han resultado ser muy competitivos, factores que han desencadenado la reestructuración de las formas de producción y de prestación de servicios del resto de países y, como consecuencia de ello, la forma de estructurar las plantillas de las empresas.

Por otra parte, se puede concluir que para asumir el necesario cambio en el ámbito laboral, esto es, diseño y tamaño de las plantillas de las empresas para ser más competitivas, desde instancias internacionales y particularmente de la Unión Europea se ha venido apostando claramente por un modelo de gestión laboral basado en la flexiseguridad, que permita obtener el equilibrio necesario entre la flexibilidad demanda por los mercados y la seguridad exigida por la fuerza de trabajo, junto a unos adecuados niveles de protección en las situaciones distintas al empleo.

El modelo basado en la flexibilidad y la seguridad llevado a la práctica en Dinamarca es presentado por la Comisión de las Comunidades Europeas como modelo de flexiseguridad adecuado y el ejemplo a seguir, si bien no hay que olvidar que en este país se cumple la aplicación del modelo en su totalidad y favoreciendo a las dos partes del binomio (empresario y trabajador) combinando el empleo de una normativa laboral flexible, con un adecuado sistema de protección social y unas eficaces políticas para la activación del empleo.

Hasta la puesta en marcha de la reforma laboral en España, su tradicional modelo de mercado laboral se caracterizaba por un alto nivel de rigidez normativa, que basaba y equiparaba la expresión “protección del trabajador” con la conservación casi de por vida del puesto de trabajo. Esto se tradujo, tras la llegada de la crisis, en los mayores niveles de desempleo registrados en el país hasta ese momento y, en unos de los más elevados

de Europa, poniéndose en evidencia que el sistema se convertía ya en insostenible y que requería de una urgente modernización.

La transformación y modernización más significativa del mercado de trabajo en España llegó con la Reforma Laboral de 2012 (aprobación del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero y, posterior promulgación de la Ley 3/2012, de 6 de julio), con la que se pretendía la introducción completa y equilibrada de medidas que iban a fomentar la creación de puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo. La aprobación de estas medidas fue extraordinariamente urgente debido a la alarmante situación del mercado laboral, por lo que se produjo sin el consenso con los agentes sociales, esto es, sin el parabién de los representantes sindicales ni de las organizaciones empresariales. Para los primeros eran medidas excesivamente flexibilizadoras, mientras que los segundos siguen pidiendo más reformas.

Tras la extrema urgencia para la aprobación y aplicación de la tantas veces mencionada Reforma Laboral, cabía esperar que los resultados fuesen igualmente rápidos y la recuperación del mercado de trabajo fuese inminente, pero lamentablemente no ha sido así, han transcurrido ya dos años de la reforma y la tasa de paro registrada en España sigue siendo superior al 25%.

Los efectos causados por la Ley 3/2012 que introdujo muchas modificaciones en las condiciones laborales que *a priori* pretendían y estaban destinadas a favorecer una mayor flexibilidad interna en la organización de las empresas, algo muy demandado por los empresarios, y que el ejecutivo planteaba como la mejor alternativa frente a la acelerada destrucción de empleo, no han sido acordes a ese propósito original que se ha visto desvirtuado de modo que la ampliación de la capacidad de decisión de los empresarios sobre su fuerza de trabajo para adaptarse a las exigencias competitivas del mercado ha sido utilizada para ajustar sus costes laborales por la tradicional vía rápida de los despidos.

También cabe concluir que las modificaciones del ordenamiento jurídico laboral a través de la Reforma no han sido tan efectivas como cabía esperar; el resultado no ha sido ni el esperado ni el deseado al menos por una de las partes del binomio (empresa-trabajadores), ya que, al mismo tiempo que se dotaba de mayor poder al empresario en

la organización interna de sus trabajadores, se ha fomentado significativamente la flexibilidad externa con el abaratamiento del despido.

Las autoridades gubernamentales justifican el aumento de la flexibilidad externa (extinción de contratos de trabajo), con argumentos tales como que es el mecanismo adecuado para disminuir otro de los grandes problemas que presenta el mercado de trabajo español, la fuerte segmentación, también denominado excesiva dualidad del mercado laboral (contratos de trabajo indefinidos y temporales), pero, lamentablemente, esta medida flexibilizadora ha sido utilizada por los empresarios, como ya se anticipaba en el párrafo anterior y una vez más, para el ajuste de sus costes mediante la extinción de contratos de trabajo.

La reforma de la legislación laboral española ha tenido un claro enfoque flexibilizador pero, no ha sido tan equilibrada y equitativa como el Gobierno la describía ya que no se han desarrollado en igual medida las necesarias medidas de seguridad y protección a la parte más débil de la relación laboral, los trabajadores.

Finalmente, puede decirse que la reforma deja con un sabor agrisado, ya que parece que sólo se ha cumplido uno de los términos que integran la flexiseguridad, esto es, se ha potenciado la flexibilidad, otorgando mayor poder a los empresarios para reestructurar sus plantillas. Se ha fomentado un mercado laboral más flexible, lo que debería haberse traducido en una mejora considerable del empleo, pero esto no ha ocurrido y, la seguridad de los trabajadores frente a situaciones de necesidad como consecuencia de la pérdida de su trabajo sólo ha ocupado un segundo plano y en ningún caso se ha llegado a situaciones de protección en niveles óptimos, lo que hace cuestionarse si todo el esfuerzo y la lapidación de derechos laborales a la que se han visto abocados los trabajadores ha sido en vano; pues todo apunta a que las cifras de empleo sigan su debacle a la espera de que sea la mejora de la economía la que las rescate.

11.- BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M. J. L. (2013). Fomento de la contratación y el empleo estable en la Reforma Laboral. *Revista Icade. Publicación de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, (88), 81-100.
- Cal, M. d. I. y Bengoetxea, A. (2011). *La nueva estrategia europea 2020: una apuesta clave para la UE en el s.XXI; La flexiguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: entre la competitividad, la inclusión social y el respeto a los derechos sociales*. (IX Premio Francisco Javier de Landaburu Universitas ed.) Vitoria: Eurobask.
- De Pedro, T. V. y Serrano, Y. C. (2013). XI Congreso Español de Sociología; "La flexiseguridad: De Dinamarca a España". Trabajo presentado en Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid.
- González-Blanch, F. (2010). Consecuencias de la crisis financiera y social sobre la gobernanza del Modelo Social Europeo y el papel de la evaluación. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (4), 79-100.
- Hernández, M. B. (2014). La distribución de la jornada de trabajo en España. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2(1)
- Klammer, U. (2007). Flexiseguridad: perspectiva europea. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (1), 117-144.
- Klindt, M. P. y Halkjær, J. L. (2012). Más allá de la flexiseguridad: La teoría del cambio institucional gradual y su aplicación al modelo danés de mercado laboral en la primera década del siglo XXI. *Sistema-Revista de Ciencias Sociales*, (225-226)
- Leonardi, L., Artiles, A. M., Molina, Ó., Calenda, D. y Oto, P. C. (2011). ¿Es exportable la flexiguridad? Un estudio comparado de Italia y España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(2), 417-443. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/921239603?accountid=17214>
- Lobo, F. M. (2007). Flexiseguridad, bienestar y cohesión social. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (1), 145-160.
- Molina, Ó. y Ibáñez, Z. (2013). Políticas de empleo en la UE: Respuestas Nacionales y Europea a la Crisis. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. 2012: Las reformas y el empleo, 1*, 127-142.
- Montoya Melgar, A., García Murcia, J. y Aguilera Izquierdo, R. (2012). *Comentario a la reforma laboral de 2012* (1ª ed.). Cizur Menor Navarra: Aranzadi.
- Moreno, L. y Serrano Pascual, A. (2007). Europeización del Bienestar y activación.
- Navarro, A. V. S. y Jiménez, R. M. (2012). *Claves de la reforma laboral 2012* Aranzadi, Thomson Reuters.

- Ortega, J. M. M. (2013). Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales tras la reforma de 2012: ¿una mal entendida flexiseguridad? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (119), 55-90.
- Ospina, M. A. C. (2014). Flexibilidad interna e innovación en la empresa, por Juan Pablo Landa. Una reseña. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*
- Ruesga Benito, S. (2011). El sistema social español en un marco de flexiseguridad. Análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español. *Secretaría de Estado de la Seguridad Social*,
- Tangian, A. (2011). Flexiguridad europea: conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes). *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, (16)
- Vidal, A. (2012). El debate europeo sobre la flexiseguridad: algunas lecciones para el sur. *Derecho PUCP*, (68), 403-434.
- Wilthagen, T. y Rogowski, R. (2002). Legal regulation of transitional labour markets. *The Dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets*, Cheltenham: Edward Elgar, 233-273.
- Wilthagen, T. y Tros, F. (2004). The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of labour and research*, 10(2), 166-186.
- Zubero, I. (2011). ¿A qué huele en Dinamarca? *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, (16), 35-57.

Webgrafía

- Cinco Días* (2014). Diario económico. Recuperado Mayo de <http://cincodias.com>
- El Economista* (2014). Diario económico. Recuperado Mayo de <http://www.eleconomista.es>
- Expansión* (2014). Diario económico. Recuperado Mayo de <http://cgi.expansion.com>
- Eurostat*. (2014). Recuperado Mayo de <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
- Instituto Nacional de Estadística*. (2014). Recuperado Mayo de <http://www.ine.es>
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos*. (2014). Recuperado Mayo de <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde>
- Unión Europea*. (2014). Recuperado Mayo de http://europa.eu/index_es.htm

ANEXO I

Ejemplo de algunas estrategias llevadas a cabo por los distintos países del entorno europeo para adaptarse al modelo de gestión laboral de Flexiseguridad recogidas por Comisión de las Comunidades Europeas en la Comunicación “Hacia los principios comunes de la flexiseguridad” de 2007:

El sistema austriaco de indemnizaciones por despido. Austria combina una flexibilidad del mercado laboral relativamente elevada con un nivel medio de prestaciones sociales, que se acompañan de políticas activas del mercado laboral eficaces y una fuerte presencia del paternariado social. La legislación laboral austriaca establece, de hecho, un nivel relativamente bajo de protección del empleo, aunque las estadísticas muestran un índice medio. Esta discrepancia obedece a aspectos de procedimiento, que contribuyen a una relativa facilidad de los procedimientos de despido. Los empleadores se ven relativamente poco inclinados a recurrir a contratos de duración determinada, cuya proporción se sitúa por debajo de la media (un 9 % en 2006 frente al 14,4 % de media en la UE). La tasa de desempleo es de las más bajas de Europa (4,8 %). El desempleo de larga duración se sitúa en un 1,3 %. Las tasas de empleo cumplen el objetivo de Lisboa (70,2 % en total y 63,5 % en el caso de las mujeres). La participación en el aprendizaje permanente superó el objetivo de la UE y ahora se sitúa en un 12,9 % (2005). La tasa de riesgo de pobreza es baja (12 %).

En este contexto, la entrada en vigor en 2003 del nuevo sistema de indemnizaciones por despido supuso una innovación sumamente importante. En el sistema antiguo, el pago de indemnizaciones por despido a los trabajadores en paro dependía en gran medida de la duración de la relación laboral. Esto significa que, al cambiar de empleador, los trabajadores perdían sus derechos acumulados. El nuevo sistema obliga al empleador a ingresar una suma mensual fija en una cuenta personalizada cuyo titular es el trabajador. Los trabajadores pueden retirar fondos de esta cuenta en caso de despido. El nuevo sistema elimina los efectos disuasorios para la movilidad y evita que los trabajadores pierdan sus derechos en caso de ser ellos mismos los que pongan fin a la relación laboral. Por otra parte, las Fundaciones para el Empleo (*Arbeitsstiftungen*) son un modelo que funciona especialmente bien para paliar las consecuencias de las

reestructuraciones. Actúan como agencias de transición para facilitar la recolocación de los trabajadores cuando exista la amenaza de despido masivo aplicando los principios de la intervención temprana y la acción conjunta de todas las partes públicas y privadas afectadas.

El trabajo temporal en los Países Bajos. Mediante el «Acuerdo de Wassenaar» (1982), en los Países Bajos se negoció el empleo a cambio de la moderación salarial y se sentaron las bases para el desarrollo de puestos de trabajo a tiempo parcial en el contexto de convenios colectivos. La mayor parte de los empleos a tiempo parcial se formalizan mediante contratos de duración indeterminada y no deben confundirse con el denominado «empleo precario». La gran mayoría de los trabajadores a tiempo parcial, principalmente mujeres, han elegido voluntariamente esta modalidad de trabajo. En los años noventa, la relativa inflexibilidad del mercado laboral era motivo de creciente preocupación, pero las autoridades públicas no podían alcanzar un consenso respecto a la modernización de la legislación laboral. Finalmente se invitó a los interlocutores (en la Fundación del Trabajo) a negociar un acuerdo global. Este acuerdo se centraba en la consolidación de la posición de los trabajadores empleados con contratos temporales, reduciéndose así la precariedad sin eliminar por ello el aspecto de la flexibilidad. Recogía tres aspectos fundamentales: 1) limitaba a tres el número de veces que podían utilizarse de manera consecutiva los contratos de duración determinada (el siguiente contrato debía ser por tiempo indefinido); 2) eliminaba los obstáculos a la creación de agencias de trabajo temporal; 3) reconocía los contratos de duración determinada y los de las agencias de trabajo temporal en el código laboral e introducía una protección y una remuneración mínimas. Los trabajadores temporales quedarían cubiertos por un convenio colectivo que ofrecía garantías salariales, formación y una pensión suplementaria. El acuerdo se incorporó a la legislación mediante la Ley de Flexibilidad y Seguridad, que entró en vigor el 1 de enero de 1999. En la década de los años noventa, los Países Bajos registraron una marcada reducción del desempleo y una fuerte creación de empleo. Las tasas de empleo son altas, tanto en general (74,3 % en 2006) como entre las mujeres (67,7 %). El empleo en equivalentes a tiempo completo es inferior, debido a la elevada tasa de empleo a tiempo parcial. El desempleo total es bajo (3,9 %), al igual que el desempleo juvenil (6,6 %) y el desempleo de larga duración (1,7 %). La participación en el aprendizaje permanente es relativamente elevada (15,9 %). La tasa de riesgo de pobreza es relativamente baja (11%).

El acuerdo irlandés de los interlocutores sociales «Hacia 2016». En los últimos años, la economía y el mercado de trabajo irlandeses han experimentado un rápido cambio. Irlanda, cuya economía se caracterizaba por unos bajos ingresos, un lento crecimiento y unas elevadas tasas de desempleo, se ha transformado en un país de elevado crecimiento, altos ingresos y bajo desempleo. Irlanda cuenta con un mercado laboral flexible y está reforzando su inversión en políticas activas del mercado laboral (0,75 % del PIB, frente al 0,5 % de media de la UE).

El bajo nivel educativo de los trabajadores de más edad (un 41,7 % de las personas con edades comprendidas entre 45 y 54 años sólo ha completado el primer ciclo de educación secundaria) refleja la falta de inversión en educación en el pasado, pero este aspecto está mejorando considerablemente en el caso de las generaciones más jóvenes. La participación en el aprendizaje permanente no ha alcanzado todavía los mejores resultados de la UE y refleja las dificultades existentes para ofrecer oportunidades de formación a los trabajadores poco cualificados y a los de más edad. El acuerdo de 2006, denominado «Hacia 2016», está asumiendo estos retos con un enfoque global. Identifica la necesidad de aumentar la participación, la productividad y el nivel de activación, y de prestar mayor atención a los desempleados de larga duración, los jóvenes desempleados y aquellos que se encuentran más alejados del mercado laboral. Hace hincapié, asimismo, en que la mejora de las capacidades debe centrarse en el aprendizaje en el lugar de trabajo (incluido el de las capacidades básicas) y en los trabajadores poco cualificados y vulnerables, así como los emigrantes. Esboza planes encaminados a ampliar el aprendizaje permanente en el lugar de trabajo y a incrementar la dotación económica asignada al Fondo de Educación Básica en el Lugar de Trabajo, cuyo objeto es abordar los problemas de analfabetismo e incompetencia en el cálculo.