

UNIDAD DE CONOCIMIENTO

Flexiseguridad

*"El libre despido ya existe dada la alta temporalidad del trabajo.
Hay mucha flexibilidad en algunos casos y muy poca en otros"*

Mercè Sala

Sumario

¿Qué es? _____	1
Herramientas _____	2
El dato _____	3
Guía de Trabajo _____	4
La experiencia _____	4
Materiales _____	5
Bibliografía básica _____	5
Materiales en línea _____	6

¿Qué es?

- Ü La flexiseguridad es un modelo de mercado laboral que combina la seguridad de una alta protección social a los desocupados y las políticas activas de formación y ocupación con la flexibilidad en la contratación, negociación colectiva y despido. Tiene el doble objetivo de la inclusión social y de que las organizaciones puedan adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado.
- Ü En este modelo, la seguridad se entiende, además de protección social dentro del modelo del estado asistencial, también como la posibilidad de encontrar trabajo rápidamente y el mantenimiento de los puestos de trabajo, con la consiguiente baja tasa de desempleo. La polivalencia de los trabajadores y la formación continua es básica para este objetivo.
- Ü La Unión Europea ha adoptado la flexiseguridad como uno de los hilos conductores de su Estrategia Europea de Empleo. En la directriz 21 de las Recomendaciones para el crecimiento y el empleo se pide a los estados

miembros que: *"promuevan la flexibilidad combinada con la seguridad en el empleo y reduzcan la segmentación del mercado laboral teniendo en cuenta los agentes sociales representativos"*.

- ü El debate en torno a la flexiseguridad suscita reacciones contrapuestas. La *Confederación Europea de Sindicatos* (CES) advirtió que, aún reconociendo la necesidad de mejorar las capacidades de adaptación de las organizaciones, sin el compromiso con los derechos de los trabajadores existe el peligro de que la flexiseguridad derive en "flexplotación". El *Comité Económico y Social Europeo* también insistió en el año 2008 que no se debe entender la flexiseguridad como *"una reducción unilateral e ilegítima de los derechos de los trabajadores"*.
- ü "La posición del gobierno español es contraria a la **flexibilidad externa** (sistema de contratación, duración del contrato y facilitar el despido), pero se posiciona a favor de profundizar la **flexibilidad interna** (como algunas medidas que se están aplicando ahora en la industria del automóvil: reducción de jornadas, sistemas rotatorios, etc.)

Herramientas

Las reflexiones incluidas en el Libro *verde sobre Modernización del Derecho Laboral de la UE* invitan a los estados miembros a considerar las siguientes medidas:

- ü **Flexibilidad contractual:** posibilidad de negociar los horarios o el puesto de trabajo en función de las necesidades de la organización.
- ü **Políticas activas de ocupación y formación:** invertir agresivamente en la formación de los parados y en programas que faciliten su recolocación o *outplacement*.
- ü **Flexibilizar las indemnizaciones:** el caso de Austria es el más citado como medida que combina flexibilidad y seguridad. Han establecido un fondo de ayuda para cada trabajador que recibe una contribución mensual de los empresarios. Este fondo garantiza que un trabajador no se quede en un trabajo por miedo a perder los derechos adquiridos de indemnización. Aunque abandone el trabajo voluntariamente recibirá la ayuda de dicho fondo. De esta manera se fomenta la movilidad y la asistencia en los momentos de transición entre dos trabajos.
- ü **Reducir la segmentación:** una medida de seguridad básica es evitar que mecanismos que generan dualidad de empleadores -como la subcontratación y las empresas de trabajo temporal- acaben creando dos

mercados laborales: uno caracterizado por la estabilidad y los contratos indefinidos, y el otro por la inseguridad permanente. La complejidad de las relaciones laborales también genera inseguridad en el caso de los falsos trabajadores por cuenta propia que trabajan como empleados indefinidos.

- ü **Ordenación del tiempo de trabajo:** el objetivo es ofrecer más flexibilidad pero al mismo tiempo garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. En este ámbito se inscribe el debate sobre la ampliación de la semana laboral a 65 horas. Inglaterra promovió esta medida con el argumento de la libre elección: no se le tiene que impedir a un trabajador que quiera trabajar más horas (*opt-out*). Sin embargo, los sindicatos la vieron como una regresión social inaceptable. Vladimir Spidla, Comisario europeo de Empleo, defendió la ampliación propuesta diciendo que con la legislación vigente ya se prevé un alargamiento voluntario por contrato hasta las 78 horas en casos como la conocida "excepción británica". El Parlamento europeo derrotó la directiva en diciembre de 2008. Ahora, el Consejo Europeo tiene que incorporar las tesis del parlamento y encontrar una solución conciliatoria entre todas las partes.
- ü **Movilidad de los trabajadores:** la aplicación del derecho laboral se ve amenazada en el caso de servicios transnacionales debido a las múltiples jurisdicciones. Es el caso de las zonas de fronteras con estados no comunitarios.
- ü **Trabajo no declarado:** la política de seguridad tendría que ir dirigida a acabar con el *dumping* social, el aprovechamiento de legislaciones con poca protección laboral que, además de generar inseguridad, distorsiona la competencia.

El dato

El mercado laboral danés contrasta con la realidad española en muchos aspectos: el 80% de los trabajadores están afiliados a algún sindicato (en España, no llega al 15%). Aunque el despido es prácticamente libre, los trabajadores daneses disfrutan de algunas compensaciones. Si pierden su empleo las prestaciones por desempleo llegan al 90% de su salario anterior y pueden llegar a alargarse hasta cuatro años.

Otra diferencia es la amplia presencia del trabajo a tiempo parcial. En Dinamarca, a pesar de ser voluntario, supone más del 20% del total. Hay que destacar que en el ámbito del diálogo social llevan años de ventaja: los sindicatos y la patronal daneses firmaron en 1899 el primer convenio colectivo del mundo.

Guía de Trabajo

	MODELO NÓRDICO	MODELO EUROPEO
GRADO DE REGULACIÓN	Baja Regulación	Alta regulación, poca flexibilidad
ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN	Negociaciones en planta, a medida	Convenios colectivos sectoriales
ROL DEL ESTADO	Interventor	Interventor
OBJETO DE PROTECCIÓN	La competitividad empresarial	El puesto de trabajo
SINDICATOS	Profesionalizados	Politizados
SOLUCIONES	Creativas	Rígidas
PAÍSES	Dinamarca, Holanda	España, Italia, Francia, Alemania

La experiencia



- ü El caso de **Dinamarca** es paradigmático del desarrollo de la flexiseguridad. Incluso el **propio término** fue acuñado por un primer ministro danés, Poul Nyrup Rasmussen, en los años noventa.
- ü Los rasgos más destacados del sistema laboral danés son:
 - § **Descentralización de la negociación colectiva:** tanto los trabajadores como los empresarios están de acuerdo en llevar negociaciones a medida, a nivel de planta, que permiten adecuar las soluciones a las particularidades de cada organización y momento del mercado. Esta autonomía se tiene que conjugar con las leyes nacionales y europeas en materia de derechos de los trabajadores

- § **Alta flexibilidad** en la contratación y el despido
 - § **Protección social:** garantizada por políticas de inclusión social, pensiones, subsidios de desempleo elevados y un sistema fiscal con mucha carga impositiva para los sectores más ricos
 - § **Formación continua:** el objetivo de la movilidad y polivalencia de los trabajadores recibe mucha atención. Ello se traduce en una alta **empleabilidad**. Los parados tienen la obligación de formarse en el marco de políticas activas de empleo. Incluso, hay programas de **rotación** en los cuales un parado sustituye temporalmente a un trabajador dedicado a la formación
- ü El modelo danés ha conseguido **tasas de paro muy bajas** sostenidas durante mucho tiempo (en la actualidad es del 2,3%). Sin embargo, los críticos han planteado interrogantes sobre algunos de sus **puntos débiles**:
- § Hay cuestiones sobre si el modelo es **extrapolable** a otros países con tradiciones laborales y legislativas diferentes y **escalable** a países con mucha más población (la población de Dinamarca es de 5 millones y medio de personas)
 - § El modelo danés se ha formado durante décadas de **continuo crecimiento económico**. Hay que ver cómo responderá ante una crisis como la actual
 - § La autonomía negociadora corre el peligro de debilitar la fuerza negociadora de los sindicatos centrales y hacer crecer la sensación de inseguridad si, en un contexto difícil, se entra en una **subasta a la baja** de condiciones laborales entre las diferentes organizaciones
 - § Los inmigrantes, con una tasa de paro del 50%, son un colectivo que no se ha beneficiado del modelo laboral

Materiales

Bibliografía básica

Auer, Peter; Cazes, Sandrine. *Employment Stability in an Age of Flexibility*. International Labour Office Employment Strategy Dept., 2003.

Materiales en línea

Libro verde para la modernización del Derecho Laboral (2006)

Base de las recomendaciones y las peticiones de reflexión en los próximos años para los estados miembros de la Unión Europea.

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_es.pdf

Wilthagen, Ton; Tros, Frank. "The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets". European Trade Union Institute, febrero de 2004. (Artículo consultado *on line*: 26/02/2009)

Artículo en inglés que repasa el origen del concepto de flexiseguridad y su aplicación en la política industrial.

<http://www.etui.org/research/Media/Files/transfer/2004/The-concept-of-flexicurity-A-new-approach-to-regulating-employment-and-labour-markets>

Garrido Pérez, Eva. "La flexiseguridad: ¿una estrategia adecuada para el crecimiento y el empleo?". *Observatorio de Recursos Humanos*, octubre de 2008 (Artículo consultado *on line*: 28/02/2009)

La semántica empresarial tiene un nuevo inquilino: la "flexiseguridad". La Comisión Europea ve en ella el futuro orden del mercado laboral de la Unión pero, en su seno, la práctica difiere sobremanera de un país a otro.

http://www.factorhuma.org/ficha.php?id_ficha=7392

Missé, Andreu. "El Parlamento Europeo derrota la semana laboral de 65 horas". *El País*, 18/12/2008. (Artículo consultado *on line*: 02/03/2009)

Los eurodiputados se rebelan en contra de esta iniciativa, promovida por Reino Unido, países nórdicos y del Este que implica pactar libremente la jornada laboral y que supone elevar el límite del tiempo de trabajo hasta las 65 horas.

http://www.factorhuma.org/ficha.php?id_ficha=7455