

**Análisis de algunas
experiencias Europeas de
Flexibilidad y Estabilidad en
el empleo aplicables en
Castilla y León**

Realizado por



Realizado en el marco del Observatorio de Prospectiva Industrial



INDICE

FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO: EL MODELO DE FLEXIGURIDAD.....	6
EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE FLEXIGURIDAD EN EUROPA	12
EL MARCO POLÍTICO Y ECONÓMICO DE LA FLEXIGURIDAD EN EUROPA.....	12
LOS RETOS Y DIMENSIONES ACTUALES DE LA FLEXIGURIDAD	14
UNA VISIÓN CRÍTICA DE LA FLEXIGURIDAD	16
RIESGOS DEL SISTEMA: LA EXCESIVA FLEXIBILIDAD.....	19
IGUALDAD DE GÉNERO Y FLEXIGURIDAD.....	20
EL NÚCLEO DEL SISTEMA : EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA FLEXIGURIDAD.....	22
EL COSTE DE LA FLEXIGURIDAD.....	23
EL MODELO DANÉS DE FLEXIGURIDAD.....	27
PLANTEAMIENTO Y OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	27
ANTECEDENTES: EL CAMBIO DEL MODELO DE MERCADO LABORAL DE 1899 EN DINAMARCA	30
FORMULACIÓN ACTUAL DE LA FLEXIGURIDAD EN DINAMARCA.....	31
OTROS MODELOS EUROPEOS DE MERCADO DE TRABAJO Y FLEXIGURIDAD	33
BASES Y FUNCIONAMIENTO DEL MODELO DE FLEXIGURIDAD EN DINAMARCA	37
INTERACCIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES : DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	41
OTROS ELEMENTOS ESENCIALES DEL MODELO DANÉS	45
SISTEMAS DE FLEXIGURIDAD NÓRDICOS: ESPECIFICIDADES DEL MODELO DANÉS	46
SISTEMA DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.....	49
CRISIS Y REFORMULACIÓN DEL MODELO	53
RETOS A LOS QUE SE ENFRENTA EL SISTEMA DE FLEXIGURIDAD	55
ESPECIFICIDADES DEL MERCADO LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN Y LA FLEXIGURIDAD	60
PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN.....	60
ITINERARIOS Y PROPUESTAS PARA LA IMPORTACIÓN DE LA FLEXIGURIDAD.....	63
CONDICIONES DEMOGRÁFICAS DE LA FLEXIGURIDAD	66
FLEXISEGURIDAD Y ESTRUCTURA PRODUCTIVA	69
FLEXISEGURIDAD Y CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL.....	78
ALGUNAS CLAVES SOBRE EL EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN	83
SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL.....	86
EL ITINERARIO DE LA FLEXIBILIDAD Y LA SEGURIDAD EN EL EMPLEO	87

CONCLUSIONES: ALGUNAS EXPERIENCIAS Y PRÁCTICAS DE FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO PARA CASTILLA Y LEÓN	90
APROXIMACIONES A LA FLEXIGURIDAD DANESA DESDE EL MODELO ACTUAL	90
RECOMENDACIONES PARA CASTILLA Y LEÓN DESDE LA EXPERIENCIA EUROPEA Y DANESA EN FLEXIBILIDAD Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	95
REDUCCIÓN DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL.....	96
ESTRATEGIAS PARA AMPLIAR LA SEGURIDAD Y LA FLEXIBILIDAD	97
FOMENTO DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA	98
SISTEMAS PERSONALIZADOS DE VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL ...	99
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS PRÁCTICAS DE FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD	100
EXPORTABILIDAD DE LAS PRÁCTICAS Y MODELOS DE SEGURIDAD Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DE LA FLEXIGURIDAD.....	102
NOTA SOBRE LAS FUENTES	105
TABLA DE GRÁFICOS:.....	106

Flexibilidad y seguridad en el empleo: el modelo de Flexiguridad

En el momento actual la flexiguridad es frecuentemente invocada como una de las alternativas más sólidas para mantener el modelo social europeo. Y lo es porque parece combinar la concesión de una flexibilidad generosa, tradicionalmente demandada por las empresas, con un elevado nivel de seguridad para los trabajadores, completándose además con la puesta en marcha de una amplia coordinación de políticas sociales y de creación y fomento del empleo.

Pero es necesario hacer una importante matización: aunque en ocasiones se pretenda verlo así, la flexiguridad no es una herramienta que pueda en sí misma suplir las carencias financieras o económicas de un estado, lo que no es óbice para que pueda considerársela una alternativa recomendable para enfocar, orientar y hacer más eficiente un mercado laboral. Y de hecho, muchos de los principios rectores, y del propio núcleo del modelo de flexiguridad está, hoy por hoy, casi íntegramente incorporada a las políticas y directrices europeas en lo que se refiere a los aspectos socio-laborales

Por otra parte, en este estudio, se abordan los principios de la flexiguridad desde la perspectiva de la flexibilidad y la seguridad en el empleo que estos modelos interiorizan, recogándose algunas aportaciones derivadas desde los modelos más exitosos que la aplican, y que pueden resultar útiles como ejemplo de su aplicación. En consecuencia, se hará alusión a este concepto desde esta doble perspectiva, como un modelo y referencia, pero también como conjunto de objetivos, técnicas y medidas que forman parte de él.

Sin embargo, el modelo de flexiseguridad ha sufrido diversas evoluciones y además en cada estado que lo ha incorporado ha adoptado peculiaridades y características distintivas, por lo que consideraremos nuestras referencias y observaciones referidas

al modelo de Flexiguridad de Dinamarca, si no se especifica otra cosa, y limitaremos su desarrollo a la concreta aplicación que del mismo ha realizado el actual modelo danés, que también ha sufrido diversos cambios en sus contenidos a lo largo del tiempo.

Otra puntualización se refiere también a la progresiva amplitud que ha ido ganando este término, lo que ha llevado a que en ocasiones se considere que la flexiguridad puede ser tanto una filosofía o una forma de entender el mercado laboral, como un instrumento o un conjunto de prácticas concretas.

Como decimos, es el actual modelo danés el que vamos a examinar, tanto en sus características como en sus experiencias concretas. Se ha escogido este modelo, precisamente por constituir el paradigma actual de la flexiguridad, y la referencia que se señala con más frecuencia como posible camino a un mercado laboral más eficiente.

El análisis y disección de algunos elementos que componen el modelo, nos servirá para ejemplificar hasta qué punto el intrincado y delicado equilibrio entre seguridad y flexibilidad, el juego del diálogo social y el papel de las políticas activas de empleo conforman un contexto complejo, en el que el peso de cada uno de sus componentes es decisivo.

Consideraremos, por tanto, al modelo como un todo, pero también como la suma de elementos interdependientes. En este análisis, veremos que el concepto de flexiguridad principalmente define a una estrategia integrada cuyos objetivos interdependientes son la flexibilidad y la seguridad en el empleo – en definitiva la estabilidad de los trabajadores- junto a las políticas activas de empleo.

Una parte importante de la estrategia global inherente a la flexiguridad, viene dada por el marco político y normativo existente, que determina tanto el grado de flexibilidad para la contratación, como el grado de cobertura y la gama de políticas activas de empleo que se dirigen a los trabajadores, y que mejora sus expectativas y derechos a la promoción profesional y a la no exclusión del empleo.

Estos objetivos – flexibilidad y seguridad- son inherentes e inseparables dentro del modelo. Incrementar el uno a costa del otro, nos llevaría a situaciones intermedias que caen fuera del paradigma de flexiguridad, y que hasta la fecha no han obtenido – ni de lejos – resultados equiparables a los modelos europeos de flexiguridad más establecidos, y especialmente el danés que vamos a revisar de forma algo más extensa.

La flexiguridad es, por tanto, acreedora fundamentalmente del conjunto de normas y medidas que articulan los poderes públicos. Y como elaboración política y social, su eje central y que actúa como verdadero motor del modelo está constituido por el proceso del diálogo social.

Este diálogo social es lo que ha posibilitado el equilibrio y la implantación armónica del modelo en Dinamarca, Suecia, Holanda o Finlandia. Y este modelo de diálogo social que ya parece cada vez más necesario en la realidad y en el día a día de Castilla y León, puede ser el enlace y el primer punto de acercamiento hacia la toma en consideración de los componentes más positivos que encierra este modelo, lo que deja sin duda abierta una inestimable oportunidad de mejorar la competitividad de nuestras empresas.

Otra matización importante, que también trataremos dentro de este texto, pero que nos parece necesaria traer aquí, es la que se refiere a las dos grandes dimensiones de la flexiguridad: la externa y la interna. Evidentemente el contexto social, normativo y político marcan la posibilidad de que el modelo se ponga en marcha en un determinado territorio, pero también es cierto que dentro de un contexto – independientemente de su orientación global- pueden coexistir otro tipo de medidas de menor alcance y dimensión que incrementan la flexibilidad y la seguridad del empleo.

Esta dimensión interna, que normalmente se produce a nivel de empresa también debe ser tomada en consideración, puesto que igualmente puede reportar beneficios a los sujetos que intervienen en el mercado laboral. Aunque también deben ser las que se utilicen a partir de un mayor consenso, puesto que su especificidad hace necesario un acuerdo lo más amplio posible de las partes implicadas en su aplicación. Como

veremos, en el caso danés este tipo de medidas se introducen a través de la negociación colectiva, fundamentalmente.

A continuación, se hace una valoración de los elementos del modelo que pueden encontrarse en Castilla y León, y una primera aproximación diagnóstica al estado actual de la cuestión. Dada la elevada dificultad para identificar qué factores inciden y en qué medida en la salud del mercado laboral de un territorio en un momento determinado, esta primera aproximación es limitada, y merecería ser reformulada y tenida en cuenta en las futuras revisiones que del mercado socio-laboral castellano-leonés deban realizarse. Y esto es sobre todo, debido a la multidimensionalidad de los mercados laborales, que hacen que su éxito no dependa exclusivamente de la existencia u omisión de determinados condicionantes, sino también del grado de presencia de éstos y los procedimientos por los que se combinan unos con otros.

Y otro problema adicional deriva de la inexistencia de un índice o conjunto de índices que validen el éxito, las deficiencias o fracasos de un determinado mercado laboral. Así, una tasa de empleo elevada o un desempleo reducido, no son indicadores suficientes del buen estado del mercado laboral que describen, puesto que pueden ocultar una economía productiva centrada en sectores volátiles, o con un perfil de baja demanda de trabajadores cualificados, lo que se traduce en un ineficiente aprovechamiento del conocimiento de los trabajadores más preparados.

Otro aspecto importante que se ha incluido a modo de conclusiones, es la referencia de algunas líneas prácticas y experiencias, enmarcadas dentro de los principios comunes de la flexiguridad, que han sido puestas en marcha con el objetivo de ampliar la seguridad y la flexibilidad de algunos de los mercados laborales europeos, además de una explicación más detallada de la interpretación y equilibrio necesarios que ha propiciado su éxito balance en los últimos años.

En definitiva, la flexiguridad es una solución y un modelo que ha sido aplicado con notable fortuna por algunos estados, pero que debe ser importado con mucha precaución a otros contextos sociolaborales, puesto que tampoco es neutro estructuralmente y además requiere tener en cuenta el peso adecuado de cada uno de

sus elementos dentro del equilibrio interno de cada contexto y modelo laboral, social y político.

Evolución del concepto de flexiguridad en Europa

El marco político y económico de la flexiguridad en Europa

Ya en 1997, en la cumbre europea del empleo que tuvo lugar ese mismo año se vio la necesidad de abordar desde políticas y perspectivas comunes las características emergentes del mercado laboral europeo. La globalización, los movimientos migratorios, el envejecimiento de la población en los países más desarrollados, junto a las inquietudes medioambientales, y la aparición de significativos cambios tecnológicos habían puesto en marcha un escenario que iba a requerir una profunda adaptación, o al menos un reenfoque del modelo social europeo existente.

El siguiente hito que debemos traer aquí a colación, no puede ser otro que los contenidos y conclusiones de la denominada “Estrategia de Lisboa” que reunió al Consejo Europeo en aquella ciudad en el año 2000. Esta estrategia recoge una serie de objetivos referidos a la creación de empleo, los desafíos del crecimiento económico y el cambio climático y la necesidad de incorporar y aprovechar las innovaciones productivas que traían las nuevas tecnologías.

A pesar de los limitados resultados que se alcanzaron respecto de los objetivos y metas establecidas en la Estrategia de Lisboa en los primeros años, sí se obtuvieron algunas derivaciones especialmente significativas. Entre ellas, destacar que en las comisiones y grupos de trabajo que para valorar la puesta en marcha de la Estrategia se pusieron en marcha, fue donde se planteó, por primera vez, y con carácter global la promoción de modelos que combinaran de forma eficaz la flexibilidad y la seguridad en el empleo.

De esta forma, se daba una vuelta de tuerca más a muchos conceptos ya presentes en las legislaciones y políticas europeas: se incentivaba así el hecho de que la vertiente asistencial de las prestaciones a los parados debía acompañarse ineludiblemente de políticas activas que velaran por su reciclaje y formación, por la

reincorporación y contratación de los colectivos más vulnerables – mujeres, jóvenes, personas de edad, entre otros- y sobre todo, prevenir el desempleo mejorando la empleabilidad y la ocupabilidad de los desempleados. Se eleva a objetivo y estrategia global la consecución del esquema típico de la flexiguridad, basado en un Mercado de trabajo flexible, un generoso sistema de ayudas y la articulación de un desarrollado conjunto de políticas activas de empleo.

Dentro del acervo europeo, y ya desde los primeros momentos en que se acuña el término y define la Flexiguridad en función, normalmente de su finalidad, y así se dice del modelo: “El objetivo de la flexiguridad, es integrar y promover al tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el empleo, conciliando las necesidades de flexibilidad en la contratación que requieren los empleadores y las necesidades de seguridad y estabilidad que son prioritarias para los trabajadores”.

En esta misma línea el Dictamen del Comité Económico y social Europeo (SOC/272) enuncia que la flexiguridad intenta combinar de forma equilibrada diversos tipos de Flexibilidad y Seguridad del mercado laboral, para mejorar la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores, pero proporcionando a éstos últimos una amplia estabilidad y seguridad ante los riesgos.

Además, la flexiguridad que la Unión Europea quiere favorecer, incluye una serie de principios generales comunes, que permiten además explorar cómo los distintos países miembros evolucionan y se ajustan a este modelo. Estos principios generales son los siguientes:

- Sistemas de contratación flexibles y de confianza.
- Estrategias de formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida
- Políticas Activas de Empleo efectivas.
- Sistemas modernos de Protección Social.

Dentro de la elaboración conceptual que de la Flexiguridad se ha realizado por las distintas instancias europeas, también ha habido espacio para considerar las dos

dimensiones – externa e interna- de la misma, y su posible aplicación en diversos niveles.

Dentro de estos últimos movimientos que intentan extender el modelo de la flexiguridad a los niveles más altos de las políticas europeas, merece destacarse la constitución en 2008, de la Comisión Europea para la Flexiguridad, cuyo objetivo fundamental es apoyar a los estados miembros en la integración de los principios comunes de la flexiguridad en los procesos nacionales, y su labor es impulsada a través de diferentes reuniones con los agentes sociales de diversos estados de la Unión, entre ellos España.

Paralelamente, en las últimas evaluaciones del cumplimiento de la estrategia de Lisboa, se ha vuelto a destacar el objetivo planteado por el Consejo Europeo a los Estados miembros, en el sentido de los programas nacionales de reforma elaborasen de manera más sistemática estrategia detalladas de actuación más cercanas a esta orientación.

La integración de las políticas dirigidas a la Flexiguridad en las políticas de empleo, tiene un papel fundamental en la modernización de los mercados laborales y es que a través de ella, se ve factible la consecución de algunos de los objetivos más prioritarios en materia de empleo en la UE, como alcanzar el 75% de tasa de empleo, que es uno de los principales objetivos de la Estrategia Europea para 2020.

Los retos y dimensiones actuales de la flexiguridad

En los últimos años, este interés hacia fórmulas de flexiguridad, es un asunto que sin embargo ha quedado un tanto relegado a un segundo plano para la mayoría de los estados de la Unión. Los comprometidos momentos económicos, laborales y productivos de los mercados nacionales y del conjunto europeo han hecho que otros asuntos copen la atención de los gobiernos, pero al mismo tiempo que éstos busquen – con más interés si cabe- nuevas fórmulas para recuperar el dinamismo de los mercados y los niveles de empleo anteriores, que garantizaban la viabilidad y

privilegiada situación social y económica de muchos de los estados miembros. La flexiguridad no ha dejado de ser en estos momentos una posible vía de avance en esta dirección.

El concepto de flexiguridad, en sus dos componentes – flexibilidad y seguridad- puede referirse a su vez a una dimensión interna o externa de la misma. Cada una de las dimensiones –externa e interna- de la flexibilidad y de la seguridad requiere de un enfoque ligeramente diferente para su puesta en marcha.

La dimensión externa, que informa y articula el sistema desde el punto de vista estructural y político, acoge elementos que afectan al mercado laboral en su globalidad. Los resultados más visibles de la flexibilidad externa pueden referirse a la temporalidad de la contratación, la facilidad de las normas relativas al despido o la introducción de flexibilidad en su acepción económica, como sería el establecimiento de complementos salariales en función del rendimiento o de los resultados empresariales.

La seguridad, desde esta perspectiva externa, se refiere a la existencia de una normativa sobre protección del empleo, la garantía de un adecuado nivel mínimo de ingresos para el trabajador – a través de sistemas de protección social eficaces- y la existencia de un nivel alto de empleabilidad, que suponga la existencia de posibilidades reales y adecuadas de empleo para el trabajador.

La flexibilidad y la seguridad externa tienen que traslucirse en cambios normativos laborales, de la legislación de protección del empleo, y de la protección frente al despido en diferentes niveles. Las disposiciones que afectan a la protección social, o las políticas activas de empleo, que afectan de lleno al componente de seguridad, también deberían ser de carácter normativo e integral.

La dimensión interna de la flexiguridad aunque ha sido menos desarrollada, es también un elemento de especial importancia. Es cierto que al tener que desarrollarse en el ámbito empresarial, requiere que las compañías y empleadores pongan en juego una especial sensibilidad y sentido de la oportunidad, pero también es cierto,

que sus beneficios no son en absoluto desdeñables si se ponen en marcha con un enfoque adecuado, reforzando su competitividad. La flexibilidad interna, de este modo, puede referirse a horarios atípicos, existencia de cuentas de tiempo de trabajo, o la potenciación de la polivalencia y la versatilidad de los trabajadores. La seguridad interna, puede por ejemplo, verse en medidas de conciliación con la formación y mejora profesional, o con la vida familiar.

La flexibilidad y la seguridad interna, por su parte, requieren un replanteamiento profundo por parte de las empresas que las ponen en juego. Especialmente en lo que se refiere a la flexibilidad, que por ejemplo puede referirse a la distribución del horario de trabajo o bien a cambios en las funciones o en el puesto de trabajo.

Sin embargo estas medidas que describimos no pueden tomarse sin más, sino que deben siempre ponerse en marcha con criterios sensibles a los verdaderos objetivos de las mismas. Así, la flexibilidad horaria debe siempre respetar criterios de conciliación de la vida familiar y del derecho a la formación de los trabajadores, mientras que los cambios funcionales o de puesto, deben ser abordados desde el respeto a la mejora de la calificación, desarrollo de la carrera profesional y la revalorización del trabajador y de su cualificación.

Una visión crítica de la flexiguridad

Aunque la Flexiguridad se ha considerado en algunos foros la panacea del modelo perfecto del mercado de trabajo, y a pesar de sus cualidades, no es, una opción exenta de riesgos y es que también es acreedora de facetas mucho menos amables.

La primera y más profunda de las críticas a dicho sistema, se refiere al riesgo de no ponderar bien cada uno de los elementos que lo componen, puesto que todos ellos interactúan en un delicado equilibrio interno. Así, puede resultar perjudicial incentivar a toda costa la flexibilidad en la contratación y el despido, como parte de la triada básica de la flexiguridad- y dejar en segundo plano la “seguridad” y el reforzamiento de los derechos laborales de los trabajadores.

Y no sólo por los efectos generales sobre los derechos de los trabajadores, sino por su dramática repercusión para los colectivos más vulnerables. Los hogares monoparentales, los inmigrantes, los jóvenes sin trabajo anterior, las mujeres y en general cualquier colectivo con necesidades específicas en su acceso al trabajo, puede ver multiplicada la distancia que los separa de su inclusión en el mercado laboral.

Así, según diversos informes publicados por la EAPN (European Anti poverty Network) la implantación indiscriminada de la Flexiguridad puede originar diversos problemas y efectos negativos, entre los que cabe destacar los siguientes:

La crítica más evidente, viene de la importante disminución de los derechos laborales, a través de los cuáles se pretenden hacer crecer los beneficios empresariales. Junto a esta disminución genérica de los derechos laborales, se produciría una creciente reducción de los sueldos y de las indemnizaciones por despido, en consonancia con la flexibilización de los límites normativos. Esta situación, por otra parte, puede originar o acentuar la dualidad existente en el mercado laboral

Aunque pudieran instrumentarse acciones formativas dirigidas a los trabajadores, éstos podrían ver recortadas su posibilidad de acceder a ellas, si alternan excesivamente los períodos de desempleo con los de ocupación, lo que se producirá con mayor probabilidad en mercados laborales excesivamente flexibles. Precisamente la alta movilidad de los trabajadores también puede convertirse en una mayor dificultad de éstos para promocionarse y mejorar en su trayectoria laboral y profesional, por el acortamiento del tiempo de contrato, que impediría además consolidar su cualificación y experiencia.

Las medidas de incentivación para la búsqueda de empleo dirigidas a quienes están desempleados – especialmente las que reducen el tiempo o la cuantía de las prestaciones sociales- pueden resultar excesivamente gravosas para los colectivos más vulnerables, propiciando que éstos caigan en situaciones de pobreza, y vean recortados los recursos sociales a los que pueden acceder.

Otro efecto colateral podría venir de los recortes que previsiblemente, las administraciones públicas experimentarían en sus recursos asistenciales a favor de otro tipo de medidas –formación, por ejemplo- cuyo acceso puede ser difícil para los colectivos más desfavorecidos.

Sin embargo, esto no quiere decir que la flexiguridad sea un planteamiento erróneo en sí mismo, o que no pueda aplicarse a los mercados de trabajo europeos. Más bien, lo que se resalta es la necesidad de dirigir los objetivos, acciones y políticas que lo integran a un mercado laboral y una política de empleo lo suficientemente planificados y orientados como para poder beneficiarse de ellas.

En todo caso, algunas de las posibilidades para minimizar la implantación de un sistema orientado a flexiguridad pueden ser las siguientes:

- Es necesario embeber la flexiguridad en una estrategia de alcance global por el trabajo digno que incluya salarios mínimos suficientes que paralelamente suponga la adecuación y en su caso, una subida equilibrada, del nivel de protección social.
- Asegurar un nivel digno de ingresos y recursos mínimos para los desempleados.
- Establecimiento de unos servicios de empleo y protección social de buena calidad.
- Implantación de políticas de inclusión activas y mejora de la empleabilidad adaptada a la realidad del mercado laboral y de las necesidades de los trabajadores que se encuentran en él.
- Proteger al trabajador, al empleo y promover la flexibilidad “hacia arriba”
- Integrar definitivamente el aprendizaje a lo largo de la trayectoria profesional de los trabajadores.
- Incentivar a los colectivos en exclusión hacia el trabajo a través de la existencia de ingresos dignos a través del salario.
- Hacer que la flexiguridad lo sea también desde el punto de vista de los trabajadores, y no sólo de las empresas.
- Dentro de los modelos de flexiguridad, se hace necesaria una mayor apertura a la participación y opinión de todos los agentes implicados, y también a una

monitorización más seria de los efectos de la pobreza y la exclusión dentro de estos modelos.

Riesgos del sistema: la excesiva flexibilidad.

Si desde el punto de vista del empleador, la flexibilidad por la que aboga el sistema es una ventaja indudable en los mercados laborales más consolidados, los riesgos derivados de este elemento no son pocos, sobre todo cuando se trata de su aplicación indiscriminada en otros contextos menos maduros.

La Confederación Europea de Sindicatos ve en este punto el elemento de mayor conflicto del sistema, puesto que en el contexto de un mercado laboral con alta movilidad de los trabajadores y alta demanda de cualificación sus efectos difieren de los que se obtendrían en otros países en donde se den parámetros de cualificación o de volumen de la oferta de empleo predominante radicalmente diferentes, puesto que la garantía de empleo se volvería extremadamente precaria y en la práctica, casi inexistente.

Es precisamente la necesidad de observar y adaptar los postulados del modelo a las características reales y diversas de los distintos estados el mayor obstáculo para la exportación del modelo: las consecuencias de ignorar las diferencias entre los distintos países puede revertir en series perjuicios para los trabajadores.

Conclusión de lo expuesto anteriormente es que la flexiguridad puede en mercados laborales excesivamente segmentados, convertirse en una excusa avalada desde la normativa, para empujar tanto a trabajadores activos, como a aquellos que buscan un nuevo o un mejor empleo a condiciones laborales más precarias al tiempo que se devalúan las condiciones salariales previas.

El planteamiento que de esta cuestión, y las posibles soluciones que se proponen y aplican para contrarrestar estos efectos perniciosos de la flexiguridad son claras: son las propias empresas que se benefician de la flexibilidad en la contratación y el

despido, quienes deben proporcionalmente asumir el coste – en términos fiscales, y de prestaciones o de cotizaciones al sistema de seguridad social- derivado de la aplicación de estas medidas.

Así, las cuotas y prestaciones que las empresas deben realizar por los trabajadores según su tipo de contrato, completa en el modelo danés la prestación de Ingresos Mínimos que el estado danés reconoce de manera universal a sus ciudadanos. Al tiempo, y a través de estos Ingresos Mínimos Ciudadanos, el estado garantiza que el trabajador que pierde su trabajo, no queda excluido del sistema y se ve obligado a aceptar ofertas de trabajo en condiciones por debajo de lo razonable. Pero también, y a al ser un ingreso inferior al derivado del salario medio, el trabajador no se ve desincentivado a buscar un nuevo empleo, que es la forma de recuperar o mejorar su nivel de ingresos anterior.

En algunos países europeos, por otra parte, es posible ver cómo la tendencia ha sido más bien incorporar la flexibilidad sin tener en cuenta ninguna de los otros elementos del sistema, por lo que nos encontramos ante un sistema cada vez más maleable, pero a costa de dismantelar gran parte del sistema de protección laboral y social existente.

Igualdad de género y Flexiguridad

Aunque en apariencia pueda resultar contradictorio, otro de los posibles riesgos de la mala aplicación del modelo de flexiguridad se refiere a la igualdad de género.

La paradoja reside en la aparente bondad del sistema para “crear” y fomentar el establecimiento de una gama de condiciones de trabajo más flexibles para los trabajadores y trabajadoras, lo que puede ser un punto a favor de la mejor conciliación de la vida familiar y profesional.

Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial es también uno de los factores que puede perpetuar la desigualdad de las trabajadoras, puesto que constituye una barrera de

primer orden en términos de promoción profesional y que en lugar de reducir la desigualdad de hombres y mujeres en el trabajo, la más de las veces la mantiene. Además, es evidente que en la mayor parte de los casos, los salarios de un trabajo a tiempo parcial son insuficientes para obtener un nivel de ingresos dignos.

Por otra parte, las razones por las que las mujeres suelen optar a este tipo de trabajos, suelen estar ligadas a la atención y cuidado de niños o/y familiares mayores o con algún grado de dependencia. Esta situación desemboca en una inevitable dependencia de prestaciones y servicios de carácter social.

Por tanto, y a la luz de los datos existentes, puede decirse que la mejor baza para alcanzar la conciliación laboral para las mujeres no proviene de la existencia de un trabajo a media jornada, sino de la existencia y fácil acceso a políticas sociales y asistenciales de calidad.

Por otro lado, la desigualdad estructural que estamos describiendo, y que permite que los hombres puedan continuar sus vidas profesionales sin interferencias derivadas de su situación personal, es otro de los principales retos a los que se enfrenta el modelo social europeo. Y es que tampoco la reducción o la conversión de todo el trabajo existente en puestos a tiempo completo va a constituir una solución válida para mejorar la conciliación de la vida profesional y familiar para las mujeres, puesto que en términos globales, éstas siguen dedicando un mayor número de horas a la atención del hogar y de la familia.

En el caso danés, se ha resuelto este punto en base a estrategias que son agrupadas bajo la denominación de “Flexicarity”. En este caso, lo que se describe es la combinación de la flexibilidad en el mercado laboral, con coberturas adecuadas del sistema de seguridad social y un amplio reconocimiento asistencial y de cuidado social.

En esta línea de actuaciones, se parte de la idea central de la importancia del reconocimiento del cuidado materno, y por lo tanto lo que se prioriza es éste, pero de tal modo, que sus obligaciones y contenidos son asumidos por ambos progenitores, y

no suponga para la mujer la obligación de asumir una doble jornada: sus obligaciones en el hogar y el desempeño de su trabajo fuera de éste. .

Además hay un reconocimiento del derecho de las mujeres a participar en el mercado laboral, pero simultáneamente a su derecho a disponer de su propio tiempo y a tener una independencia económica suficiente. Este objetivo se consigue de diversas formas, siendo las más destacables el establecimiento de un sistema de cuidado y atención infantil extenso a disposición de las madres y padres que se reincorporan a la vida laboral activa, y a medidas asistenciales y económicas que favorecen a los padres y madres durante el tiempo que tienen que desligarse de la vida laboral activa, sin penalizar a las empresas.

El núcleo del sistema : el Diálogo social y la flexiguridad

Otro aspecto que es necesario destacar, es la estrecha relación de los sistemas de flexiguridad con modelos de amplia concertación social. La implicación de todos los interlocutores sociales es un eje fundamental que garantiza que la flexiguridad beneficia a todos, y que es un modelo plenamente equilibrado, lo que ya hemos visto que resulta fundamental para su correcto funcionamiento. Es un hecho indiscutible que los mejores ejemplos de flexiguridad se han desarrollado en países en los que el diálogo social tiene un papel fundamental.

La mejor manera de conseguir la implicación de todos los interlocutores sociales pasa por la necesaria participación de éstos en un debate enfocado a un modelo global de mercado de trabajo, con una flexibilidad adecuada, pero también con una estabilidad en el empleo suficiente. De otro modo, la adopción de medidas aisladas y desconectadas de un enfoque integral del esquema es una estrategia altamente susceptible de desvirtuar el modelo.

El propio Comité Económico y Social Europeo en su dictamen de 11 de Julio de 2007 (SOC/272) expone cómo en el conjunto de los estados miembros se registran abundantes ejemplos del papel esencial de los interlocutores sociales en el incremento

de la flexibilidad y la seguridad, siendo por el contrario, la carencia de un sistema de diálogo fluido, la principal causa de que en algunos estados en los que el diálogo social no está lo suficientemente consolidado, los trabajadores puedan quedar desprotegidos y expuestos a las fuerzas del mercado laboral.

La comisión de las Comunidades Europeas viene recomendando, de esta forma, la adopción de una estrategia integrada en materia de flexiguridad a través del trabajo y del establecimiento de una mesa de diálogo de los interlocutores sociales, para que a través de este mecanismo se pueda en los programas de reforma de los estados miembros, incluir una visión global y completa de la flexiguridad, que integre todos los enfoques posibles. De esta forma, quedarían reflejadas las perspectivas tanto de trabajadores, como de empresarios y administración, junto con las de aquellos colectivos- en su caso- que se considere esencial tener en cuenta para este proceso.

El coste de la flexiguridad

La implantación de modelos orientados a flexiguridad no es sin embargo gratuita. En primer lugar, por los costes “intangibles” que sin duda comporta, tanto de cultura empresarial, como laboral, o incluso social.

Este tipo de costes son habitualmente contemplados como un mal menor, dados los beneficios que se esperan de la implantación del sistema. Sin embargo, no son los únicos costes que deben tenerse en cuenta en el momento de considerar la oportunidad de virar el enfoque del modelo de mercado del empleo en una u otra dirección.

Y son precisamente estos otros costes, normalmente de carácter financiero y estructural, los que suelen levantar mayores objeciones a la hora de implantar la flexiguridad. Vamos a referirnos en este momento a algunos de estos costes. Costes que por otra parte, alcanzan una relevancia máxima en momentos de mayor austeridad presupuestaria, como sin duda es el actual.

Otro aspecto igualmente sustancial a la hora de optar por este tipo de políticas – incluso cuando no están existiendo restricciones presupuestarias- es la inclusión en el balance financiero de las mismas, los beneficios que reportan directamente.

Así, en el estudio de Basan y Duval “Employment patterns in OCDE countries: reassessing the role of policies and institutions” se realiza una estimación de los efectos sobre el empleo de las políticas activas. En concreto se estima, en el ámbito de este estudio, que incremento del 10% del gasto por desempleado en políticas activas de empleo, lleva aparejada la reducción de la tasa de desempleo en al menos un 0,4%.

En este caso, el beneficio producido, además es doble, porque se reduce de manera directa la tasa de desempleo, pero también en segundo término puede suponer la reducción muy notable de los problemas sociales y laborales que se asocian a las altas tasas de desempleo. Así, es posible que los recursos destinados a evitar la exclusión social y laboral de los desempleados, o los gastos asociados a los problemas de salud derivados de estas situaciones, puedan verse sustancialmente reducidos.

También hay que evaluar los beneficios económicos de la flexiguridad desde la perspectiva del empleo, la productividad y la competitividad.

Así, se estima que los ingresos de quienes reciben una mayor formación profesional, perciben de media, unos ingresos en torno a un 5% más elevados que los trabajadores que no acceden a formación. El desarrollo de este cálculo, es recogido por De la Fuente y Ciccone.

En cuanto a los principales costes que conlleva la implantación de la flexiguridad podemos mencionar sobre todo una mejor optimización de los recursos públicos y privados disponibles para el aprendizaje permanente. La utilización más eficaz de los recursos existentes, e incluso el incremento del desembolso en este apartado, es previsiblemente una de las principales partidas a tener en cuenta.

Las políticas de flexiguridad – como la existente en Dinamarca- son el resultado de un proceso cronológicamente amplio, y por ello, sólo pueden ser abordadas desde propuestas y planes presupuestarios sólidos y financieramente solventes en el medio y largo plazo.

En cuanto al corto plazo, lo que es inevitable es que se producirá la necesidad de asignar una cantidad mucho mayor de recursos a determinadas partidas. Esta situación puede encararse a través de un aumento del gasto público y privado, pero también puede obtenerse financiación adicional a través de una distribución más justa de los costes entre empresas, particulares y presupuestos públicos, o bien mediante la reasignación de parte del gasto público a estas líneas de actuación, priorizándolas frente a otras.

Otro aspecto que puede facilitar la implantación de este tipo de medidas, es la posibilidad de su financiación –al menos en parte- a través del Fondo Social Europeo (FSE), que actualmente sufraga de diferentes formas, programas de fomento del autoempleo y del espíritu empresarial, el aprendizaje permanente y la asistencia y medidas activas de empleo para los desempleados, como la orientación profesional.

El Modelo Danés de Flexiguridad

Hasta ahora, hemos revisado y sintetizado parte de las discusiones y elaboraciones que en los últimos años ha suscitado el modelo de flexiguridad. Pero quizás es necesario añadir algunas cuestiones más a este análisis.

A continuación se describen las líneas básicas de funcionamiento del modelo de flexiguridad danés, su caracterización frente a otros modelos europeos y nórdicos de flexiguridad, y también algunas cuestiones claves que ha suscitado en los últimos años este modelo. Como puede ser la cuestión de la propia pervivencia del modelo, o si en realidad se trata de un modelo agotado. Otra discusión muy actual, se refiere a si este modelo es capaz de supervivir a una crisis económica tan profunda como la presente,

Estás junto a algunas cuestiones más han sido tratadas y valoradas en el trabajo de campo desarrollado en este estudio, que se ha llevado a cabo con la colaboración con los principales factores y responsables del estado actual del modelo en Dinamarca: La administración – en concreto la Autoridad Laboral de Dinamarca-, las asociaciones patronales (en este caso, la D.A.) y sindicales (L.O.)

Planteamiento y obtención de la información

Para la obtención de una valoración e información lo más completa y objetiva posible de los diversos puntos planteados, se han mantenido reuniones de trabajo, y consultas de diverso tipo con las tres organizaciones. Reproducimos a continuación una breve caracterización de cada una de estas entidades consultadas, pasando a continuación a sintetizar por áreas de interés las principales ideas y valoraciones sobre la flexiguridad que se han obtenido.

La Autoridad Nacional del Mercado Laboral, forma parte del Ministerio de Empleo de Dinamarca. Su función principal, es asegurar que el mercado

laboral en este país, funciona de manera eficiente, dinámica y flexible. Otro importante objetivo es fomentar el empleo, y logra que las personas estén activas en el mercado laboral, para conseguir reducir su dependencia de prestaciones sociales y otros subsidios, consiguiendo además mantenerlas fuera del desempleo.

Otros objetivos importantes para la autoridad laboral, se refieren a la mejora de la empleabilidad para los discapacitados, la integración de los colectivos inmigrantes en la vida laboral activa o la integración en la misma de otros colectivos con problemas de acceso al mercado laboral.

Otros puntos importantes en los que trabaja la Autoridad Nacional del Mercado Laboral, son las siguientes:

- En tareas de reclutamiento, tanto promocionando la captación de trabajadores del extranjero para sectores en los que sea necesario la contratación de más trabajadores, por su cualificación, alta demanda, etc. También a través de empleadores y agencias privadas se amplía, cuando es necesario, las posibilidades de contratación
- Se hace además un seguimiento de las bajas laborales, y de los beneficiarios de las prestaciones ligadas a ellas.
- Se exige que las empresas promuevan una mayor Responsabilidad Social, en las que por supuesto quede incluido como objetivo la promoción del empleo en términos de diversidad, igualdad de oportunidades etc.
- También es responsabilidad de la Autoridad Laboral la mayor parte de la legislación referente a las prestaciones y subsidios de desempleo.

La Confederación Danesa de Empresarios (D.A.): es una organización sin ánimo de lucro que agrupa a más de 28.000 empresas privadas de Dinamarca, de las áreas minoristas, fabricación, transporte, servicios y construcción.

Tiene un papel importante en la coordinación de convenios colectivos, políticas de empleo y también en determinadas materias relacionadas con la salud y seguridad laboral, y en general, la normativa que puede afectar a las relaciones industriales internacionales. Esta confederación agrupa a 14 asociaciones empresariales.

A nivel nacional, la DA representa los intereses de sus miembros dentro de las instituciones y sistema político existente, y en lo referente a la regulación del mercado de trabajo, es responsable de asegurar que existe una buena coordinación y conciliación de los distintos intereses implicados en la negociación de los convenios colectivos. La DA no actúa como parte directa implicada en las negociaciones de los convenios y acuerdos colectivos, pero sí como agente coordinador y de cohesión entre las organizaciones que se encuentran adscritas a la DA. Así, cuando éstas han negociado un acuerdo, debe ser también revisado y aprobado por la DA.

La Confederación Danesa de Sindicatos (L.O.), afilia a trabajadores cualificados y no cualificados de los sectores público y privado, y es la mayor de las tres centrales sindicales de Dinamarca y organiza a más de 1,3 millones de trabajadores y trabajadoras distribuidos en 18 sindicatos.

En la actualidad tiene más de 1.200.000 afiliados, y colabora estrechamente con las otras dos organizaciones sindicales danesas, la AC (confederación de Asociaciones de Trabajadores Profesionales) y la FTF (Confederación de Profesionales de Dinamarca). Agrupa sobre todo a trabajadores manuales o en trabajos que no requieren una alta cualificación.

La principal función de la L.O. es la coordinación de la negociación colectiva, y opinar e intervenir ante los partidos políticos y ante el gobierno en la

elaboración de las leyes y la planificación de políticas, sobre todo en materias sociales y de empleo. Con estas finalidades, tiene representación y participa en un gran número de foros, comisiones y órganos de asesoramiento.

Antecedentes: El cambio del modelo de mercado laboral de 1899 en Dinamarca

Es frecuente asociar el surgimiento del modelo de flexiguridad a fechas relativamente recientes, y como hemos visto, dentro del inventario europeo, las referencias se fechan poco más o menos en los últimos años del pasado siglo como arranque de una elaboración teórica que formalmente saltó a la palestra con el cambio de siglo.

Sin embargo, los propios protagonistas del modelo reconocen que es posible que la denominación como tal sea una elaboración más o menos reciente, pero el núcleo y los presupuestos del modelo danés de flexiguridad datan al menos de un siglo antes de lo que se suele citar.

Efectivamente, en 1899, y tras una serie de conflictos laborales bastante profundos, Dinamarca atravesaba una situación crítica, en la que las asociaciones patronales lograron imponer la mayor parte de sus reivindicaciones, pero con un descontento sindical que hacía temer que el conflicto no acabaría de manera rápida.

La tradición negociadora y de diálogo de ambas partes, consiguió un acuerdo caracterizado por un equilibrio negociado particular:

- Así, por un lado, se acogían las principales reivindicaciones patronales y se flexibilizaban tanto las normas de contratación como las de despido.
- Pero por otro, las objeciones sindicales tenían contestación en una ampliación de las prestaciones al desempleo y sociales que así cubrirían las contingencias que de otro modo podrían llevar a parte de los trabajadores en desempleo a verse excluidos del mercado laboral.

Y por último, tanto empresarios como trabajadores se comprometieron a impulsar una línea de negociación y comunicación continua, que favorece que la mayor parte de las convenciones laborales de aquel país se aborden a través de la negociación colectiva y los acuerdos tripartitos, lo que hace que la normativa legislada de aquel país sea escasa en comparación a la media europea.

Al tiempo, también las instancias políticas danesas vieron como era necesario dar contestación a una serie de reivindicaciones comunes a trabajadores y empleadores que condujeron a la progresiva puesta en marcha de acciones de formación, orientación y acompañamiento entre otras, dentro de un ambicioso conjunto de políticas activas de empleo que facilitarían la transición de los trabajadores entre puestos, empresas o trabajos cuando fuera necesario para evitar su salida de la vida laboral activa.

Por tanto, y hace algo más de un siglo, Dinamarca ya había instaurado las bases de su modelo de flexiguridad actual. Evidentemente, el modelo no surgió conformado en su totalidad, y su evolución histórica ha ido modificando sus componentes, pero la estructura y sus supuestos básicos siguen estando ahí.

Veremos ahora, cómo y cuándo formalmente se le considera un modelo distintivo, y su evolución y elementos en los últimos años.

Formulación actual de la flexiguridad en Dinamarca

En 2003 Dinamarca ocupaba un puesto privilegiado como el séptimo país más rico del mundo en términos de PIB per cápita. Este dato, sin embargo, resultaba bastante negativo para un país que hasta aquel momento había ocupado el tercer puesto en este ranking y en el que la tasa de paro había ido subiendo lenta pero progresivamente en aquellos años.

Fue entonces cuando gracias a diversos cambios, este país volvió a recuperar su status anterior reduciendo al mismo tiempo su tasa de desempleo al 3,9% en 2006.

Las reformas que contribuyeron a esta nueva “puesta a punto” del modelo social y laboral danés eran de diferente carácter, y todas en conjunto afectaban al núcleo del modelo de flexiguridad. No fue, como hemos dicho en el apartado anterior una creación de la nada, sino una actualización y una nueva reformulación de las líneas básicas que venían funcionando dentro del contexto socio-laboral en este país.

Estas medidas, se referían por un lado al incremento de la flexibilidad para los empleadores – tanto en el despido como en la contratación- pero al mismo tiempo y a diferencia de los modelos anglosajones de la época, sigue sin renunciarse –más bien se potencia- al estado de bienestar que se caracteriza por subsidios y prestaciones de desempleo relativamente elevadas, fondos para desempleados que se sufragan con las aportaciones de los trabajadores y en general medidas de diverso tipo que evitan la salida y descuelgue de los trabajadores de la vida laboral activa.

Sin embargo, la piedra de toque de este sistema se encontraba en una profunda planificación de las políticas activas de empleo que abarcaba desde una amplia gama de acciones de formación y reciclaje de los desempleados y los trabajadores en activo, complementada por una carta de obligaciones bastante extensa, que presupone que el trabajador no puede excusarse de los procesos de formación, selección y contratación para los que pueda ser propuesto.

El trabajador tiene por tanto derechos, pero también una serie de obligaciones, que transcurrido el tiempo han demostrado una alta eficacia en la evitación del fraude y el abuso del sistema por los perceptores de las diversas prestaciones que el estado pone a disposición de sus ciudadanos desempleados.

Mientras que es poco discutido que el modelo de flexiguridad adoptado en Dinamarca ha resultado eficaz y ha cumplido sobradamente los objetivos y expectativas que lo generaron, la cuestión sobre sus posibilidades y ventajas en la importación del modelo a otros países sigue aún abierta.

Esta materia, como veremos más adelante, no tiene ni mucho menos una respuesta única, y hoy es una de las cuestiones que más debates están planteando. Y es que sin

discutir las bondades del modelo, es preciso tener en cuenta las diferencias en cuanto a políticas sociales y de empleo existente, pero también a cuestiones relacionadas con el tipo de economía productiva, madurez y características del mercado laboral e incluso cuestiones culturales.

Otros modelos europeos de mercado de trabajo y Flexiguridad

Tanto OCDE como Unión Europea, han sido conscientes del gran éxito de la flexiguridad, y especialmente en el caso danés. De acuerdo con los datos de la OCDE para 2011, Dinamarca es el segundo país con menor tasa de pobreza (por debajo del 11,1%). Además sólo un 6% de los ciudadanos daneses en ese mismo año encontraban problemas para vivir de sus ingresos, lo que queda muy lejos de los registros para España de ese mismo año, y la media de nuestro país para ese índice, que se situaba en un 24%.

En otros aspectos como conciliación laboral, satisfacción personal y la mayoría de indicadores relacionados con la vida profesional, Dinamarca alcanzaba posiciones envidiables, junto con Noruega y Suecia, que también aplican en sus políticas socio-laborales estrategias de flexiguridad.

A pesar de ser el modelo danés el referente más claro de la aplicación del modelo de flexiguridad en toda su extensión, no es el único estado europeo que ha incorporado de forma decidida los principales presupuestos teóricos y prácticos del mismo. Suecia, Austria, Alemania y Países Bajos son buenos ejemplos también de cómo este modelo está siendo adoptado en contextos y situaciones diferentes, y como la implantación de itinerarios hacia la flexiguridad está cambiando otros modelos socio-laborales europeos.

En estos otros países, como veremos, la importación del modelo ha sido particular en cada caso, y en la mayor parte de los supuestos, se ha tratado más bien de incorporar líneas de actuación concretas. El éxito por tanto de muchas de estas incorporaciones de flexibilidad, seguridad o políticas activas de empleo, se basan más bien en una

consideración y estudio profundo del propio modelo, y la posterior agregación de aquellos elementos que pueden completar o dar mayor coherencia al contexto existente sin resultar descompensado. Vamos a continuación a dar cuenta de algunas de estas formas particulares de adquisición de la flexiguridad.

En los **Países Bajos**, la negociación de un nuevo modelo de mercado laboral se remonta a 1982, en el que por medio del denominado “Acuerdo de Wassenaar” se comenzó a incorporar la contratación a tiempo parcial a la negociación colectiva como instrumento de flexibilización laboral. Con este sistema, se consiguió que la mayor parte de la contratación a tiempo parcial se formalizara como indefinida, lo que la diferenció ya de forma definitiva de las diferentes formas contractuales más precarias tradicionalmente utilizadas a modo de trabajo de bajo coste o con altos niveles de temporalidad.

En los 90, el sistema se modernizó, y tras una negociación de carácter global se consiguió un consenso generalizado sobre la necesidad de reforzar la protección laboral de los trabajadores atípicos – fundamentalmente contratados temporales y a tiempo parcial- y aunque se flexibilizaron las normas del despido para los trabajadores fijos, se consiguió la introducción en la normativa de algunas normas de estabilidad para los trabajadores especialmente los contratados por duración determinada, a tiempo parcial o de forma temporal. En este caso, el establecimiento de una retribución mínima, limitación de veces para la empresa para celebrar contratos de duración determinada de forma consecutiva y otras precauciones enfocadas a la protección de estos trabajadores, fueron también determinantes.

Todas estas garantías, por otra parte, se incorporaron también a la negociación colectiva, con lo que la protección de estos trabajadores quedaba definitivamente equiparada en la práctica a aquellos contratados de forma indefinida.

En el caso **Alemán**, la orientación más marcada en sus políticas de empleo ha sido el incremento de la protección del desempleo y la intensificación de las Políticas Activas de Empleo. El demandante de empleo, tiene de esta forma a su disposición unos extensos servicios enfocados a la búsqueda de empleo. Estos servicios abarcan

desde acciones de orientación y colocación laboral, a la propia formación del trabajador. Dentro de estas posibilidades de formación del trabajador, se encuentra un amplio abanico de opciones, que van desde cursos de pocas semanas a cursos de varios años, y que cubren desde la formación vocacional básica, hasta la actualización y la readaptación profesional.

En cuanto a las políticas activas de empleo, destacan las subvenciones al empleo, bien por medio de subvenciones salariales para determinados colectivos en el momento de su contratación, como compensaciones por reducciones de jornada debidas a circunstancias de la producción

También se incluyen programas de empleo, destinados a demandantes de empleo, en trabajos de interés público fuera del mercado laboral, cuyo objetivo es incrementar la empleabilidad de los demandantes, especialmente la de los parados de larga duración.

El fomento del autoempleo y las subvenciones a la contratación para los autónomos y pequeños empresarios, conforman el otro gran bloque de medidas para la reducción de las situaciones de desempleo.

Otro de los países que ha reorientado sus políticas de empleo hacia la flexiguridad, es **Austria**. En este país, se produce una alta concertación social, y una alta eficacia de políticas activas de empleo, al tiempo que la normativa es bastante laxa respecto a los procedimientos de despido y contratación.

Una de las principales peculiaridades del sistema austriaco es la innovación que se introdujo en 2003 en el sistema de indemnizaciones. Así, frente al sistema tradicional en el que el trabajador que perdía su trabajo era indemnizado conforme a la antigüedad en su empresa, se evolucionó a otro, en el que cada trabajador genera un fondo personalizado, que se forma a partir de las aportaciones del empleador, y que va incrementándose con el tiempo pero que percibe sólo en el caso de que el trabajador así lo decida si es despedido. De otro modo, el fondo acumulado no disminuye ni se pierde.

La principal ventaja de este sistema es que el trabajador puede cambiar voluntariamente de trabajo sin el temor de perder el fondo indemnizatorio si en un futuro lo necesita, y además de esta forma lo importante es el tiempo total que el trabajador lleva trabajando y cotizando en conjunto y no únicamente en su última empresa, lo que también favorece que los trabajadores puedan cambiar de puesto o de empresa sin miedo a perder estos derechos o la protección económica.

Otra de las claves del modelo austriaco, es el buen funcionamiento de los servicios de empleo público. La administración de empleo austriaca tiene tres niveles territoriales: local, regional y central, que se coordinan perfectamente a través sobre todo de sistemas de información y comunicación basados en las nuevas tecnologías, lo que les ha permitido alcanzar y superar el 90% de recolocación de los desempleados en los primeros seis meses. Otro elemento importante, es la gestión de este sistema a través de sistemas de gestión de calidad (el modelo EFQM, concretamente), auditorías externas y reducción de burocracia.

En el caso de reestructuraciones, suelen intervenir también la Fundaciones para el Empleo (Arberisstifungen) que actúan como agentes de transición en el caso de despidos masivos. En estos casos, la intervención temprana, y la participación de todas las partes y agentes implicados son la base de su actividad.

Otro elemento de la flexiguridad que merece la pena traerse aquí son los llamados “Acuerdos de Transición de Carrera” suecos. En **Suecia**, y a través de la negociación colectiva, se ha introducido esta figura que actúa en el caso de trabajadores de baja empleabilidad, sobre todo en razón a su edad y formación. Así, sus destinatarios suelen ser trabajadores de mayor edad, con poca formación que pierden su trabajo después de muchos años en una única ocupación.

En este caso, interviene el denominado “Consejo de seguridad del empleo” que garantiza la protección del trabajador frente a la exclusión laboral. Sus actuaciones son variadas, y comprenden desde ayudas y complementos monetarios a la prestación o subsidio que el trabajador pudiera tener derecho a percibir, y sobre todo a la asistencia y orientación del mismo en cuanto a la formación y reciclaje profesional,

prácticas o recolocación laboral en sectores o puestos alternativos o al establecimiento de su propio negocio,

Bases y funcionamiento del modelo de Flexiguridad en Dinamarca

Como acabamos de exponer, los ejemplos de flexiguridad son múltiples en Europa, y sobre todo lo que se advierte es una decidida e interés hacia la obtención de los beneficios que supone la adecuada transición hacia estos modelos.

Sin embargo, si tuviéramos que escoger el modelo de flexiguridad por excelencia, tendríamos sin duda que referirnos a Dinamarca. Este es el modelo que primero emergió como tal, constituyendo el mejor ejemplo actual de flexiguridad tanto desde el punto de vista estructural como de funcionamiento. Por este motivo, vamos a referirnos de manera algo más extensa a él.

En primer lugar, algo que es necesario aclarar es que el modelo danés de Flexiguridad está financiado por el estado. Los altos impuestos pagados por los ciudadanos son uno de los elementos que sostienen tanto el sistema sanitario –de carácter universal– como las prestaciones y programas dirigidos a formación e incremento de la empleabilidad del que disfrutan sus trabajadores –ocupados o no.

También es importante mencionar que el objetivo de reducción de las tasas de desempleo siempre ha gozado de mayor prioridad que la reducción del coste de este modelo concreto de estado de bienestar.

El origen de este modelo, como hemos visto, es consecuencia también de una trayectoria histórica peculiar, y resulta altamente acreedora de una tradicional división de papeles entre el estado y los agentes sociales. Uno de los ejes para llegar a la situación actual, ha sido precisamente la conjunción de convenios y acuerdos colectivos de alta cobertura y una fuerte autorregulación.

Los sindicatos daneses, que gozan de una notable presencia y relevancia, son quienes negocian las políticas laborales con las asociaciones patronales y empresariales.

El estado no interviene en estos acuerdos, excepto si no existe posibilidad de acuerdo entre ambos sujetos. Esta circunstancia, es sin duda, también un acicate importante a la hora de pactar acuerdos tanto para organizaciones sindicales como patronales.

En este sentido, el cambio más importante de los últimos años ha sido el debido a la progresiva descentralización administrativa, que ha contribuido a la descentralización paralela de la negociación, pasando de ser de nivel estatal, a ser escalonada. Así, el pacto de un salario mínimo a nivel estatal puede ser mejorado a nivel regional o inferior.

La conclusión de lo expuesto anteriormente, no es otra que la Flexiguridad es resultado de la contribución y acuerdo de tres sujetos principales: El estado, y quienes representan tanto a los empleadores como a los trabajadores.

Por otra parte, no es necesario insistir en el que la Flexiguridad presupone necesariamente la inclusión de todos los elementos que la definen, y por tanto junto a un mercado laboral con alta flexibilidad debe existir una cobertura de prestaciones sociales muy extensa.

La facilidad para contratar o prescindir de un trabajador es por supuesto una de las características que más beneficia a los empleadores.

Pero también tiene un efecto entre los trabajadores, que pueden cambiar de trabajo con relativa facilidad, y promocionarse o incrementar su satisfacción con el trabajo.

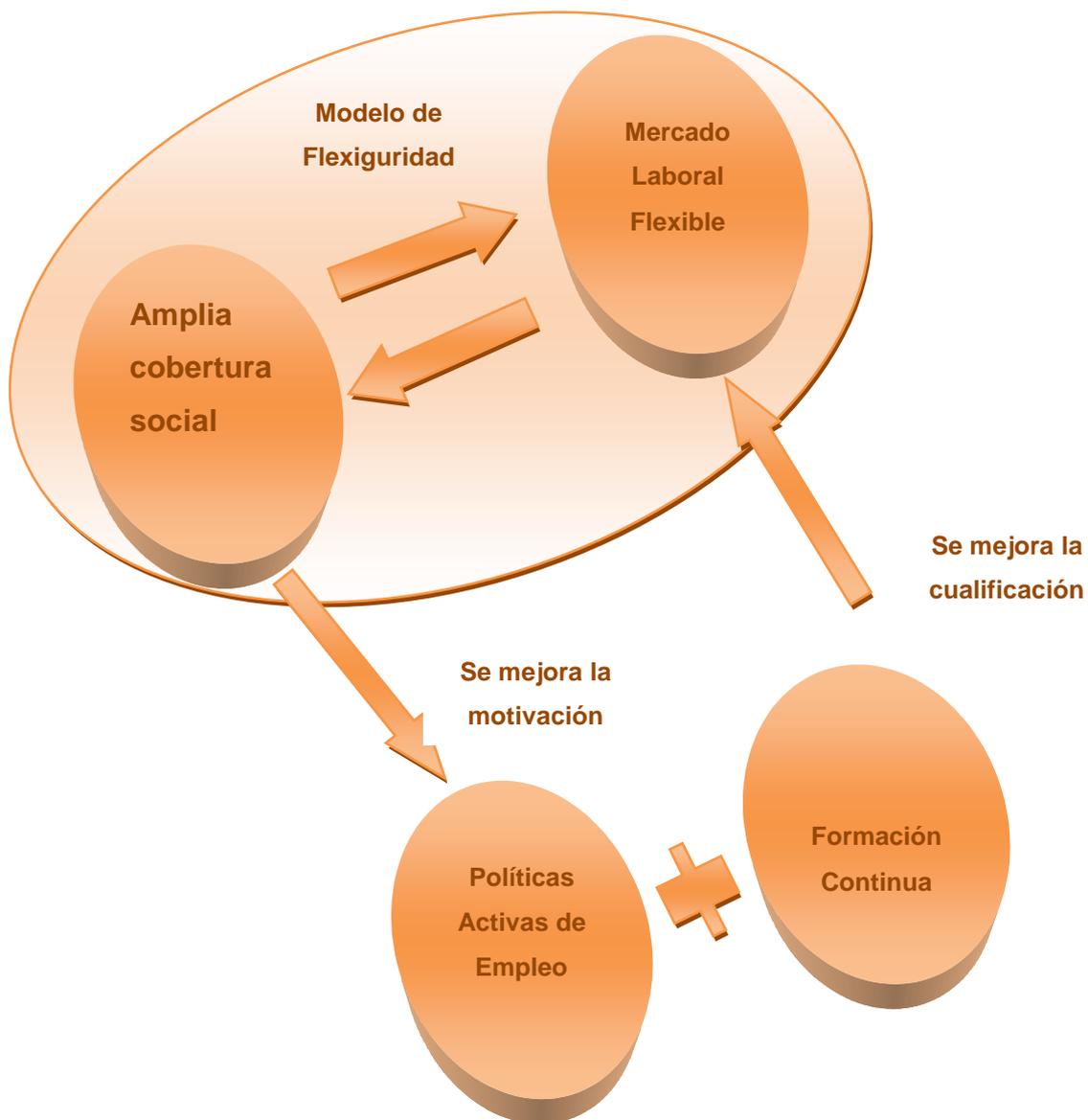


Gráfico I: Interconexión y dinámica de los elementos integrantes del modelo de Flexiseguridad Danés

Pero esta flexibilidad sólo puede resultar beneficiosa por cuanto esté acompañada de una alta dosis de seguridad. Esta seguridad se logra a través de esquemas muy generosos de protección social.

De esta forma, el trabajador puede cambiar de trabajo – o formarse, si es el caso- sin el riesgo continuo de quedar excluido social o laboralmente, puesto que se le garantiza una alta cobertura y prestaciones durante su desempleo. Se conmuta así, la estabilidad en el puesto de trabajo por la estabilidad en el empleo.

De este modelo, por tanto, se benefician en gran medida los empleadores – por cuanto aumenta la facilidad para contratar y despedir trabajadores conforme a sus necesidades, pero también los trabajadores, que gozan de la suficiente seguridad dentro del modelo como para garantizar su regreso al mercado de manera eficiente – a través de políticas activas de empleo y de la formación continua- y evitar su exclusión por medio de prestaciones económicas suficientemente comprehensivas. Así, el trabajador danés no tiene que preocuparse de manera prioritaria por un posible despido, puesto que el sistema le garantiza suficiente seguridad económica también en el desempleo.

Sin embargo, los dos elementos anteriores – flexibilidad para el empleo y seguridad para el trabajador- no conforman en exclusiva el corazón del sistema. La economía del conocimiento – en la que se enfoca la política económica y de empleo del país- presupone que el sistema promoverá y buscará la mayor cualificación de los trabajadores que se mueven en él.

Esto hace que tanto la formación continua, a lo largo de toda la vida del trabajador, como las Políticas Activas de Empleo, conformen una parte esencial del modelo, sin la cual, el modelo no resultaría dinámico y eficiente.

El dinamismo del modelo también es visible en el esquema anterior a través de la comparación de lo que queda dentro del corazón del sistema – la seguridad y la flexibilidad- que definen el empleo existente, con los elementos – políticas activas de empleo y formación continua- que ayudan a que los desempleados no se vean excluidos del sistema y puedan abandonar el desempleo a través del incremento de su motivación y de la cualificación. De esta forma se garantiza la existencia de una amplia movilidad externa e interna.

Como acabamos de apuntar, además se debe garantizar un nivel adecuado de ingresos durante los períodos de desempleo de los trabajadores, pero que al tiempo no sea disuasorio para que el trabajador emprenda la búsqueda de un nuevo empleo.

Este objetivo se estructura en incentivos para a través de las políticas activas de empleo, priorizar la búsqueda de un nuevo trabajo en lugar de reducir las prestaciones sociales. Aunque estas reducciones puedan ser puestas en práctica, la herramienta preponderante ha sido el concepto de “derecho-obligación”. Esto se traduce en que al derecho que el trabajador tiene de recibir ofertas de trabajo, se liga la obligación de aceptar estas ofertas.

Las políticas de empleo cubren un amplio espectro de medidas diferentes, entre las que se destacan el papel sustancial que se le da a la formación, el ajuste a periodos de prestaciones de desempleo altas, y también el ajuste de las prestaciones percibidas por los desempleados que se calculan en base a los ingresos de la unidad familiar y no del trabajador individual, lo que impide que la percepción de subsidios y prestaciones sea un desincentivo para que el sujeto busque un nuevo empleo.

Otros puntos que también conectan con la flexiguridad, se refieren a la existencia de una amplia previsión en cuanto a la solvencia de las empresas. De este modo, cuando se da una amenaza de cierre en una empresa, se comienza a planificar la recolocación de los trabajadores afectados, como puede ser a través de la formación de éstos orientados a futuras ofertas de empleo.

Interacción de los agentes sociales : Diálogo Social y Negociación Colectiva

Hay una clara división de responsabilidad entre el gobierno y los agentes sociales en relación a la política del mercado de trabajo. Así, La regulación que la ley realiza de las relaciones laborales en Dinamarca no es muy prolija, existiendo – en comparación con otros países como España- pocas leyes y textos normativos de este rango que se ocupen del mercado de trabajo. Esto se debe a que el estado ha optado por no legislar aquellos temas en los que existe acuerdo a través de la negociación colectiva.

Este pacto de no intromisión se traduce en que el estado deja paso a la negociación colectiva entre los agentes sociales implicados en cada caso, y no interviene a no ser que se produzca un punto muerto o una paralización absoluta de tal proceso negociador. Es decir, cuando la finalización de un acuerdo se aproxima, debe existir un acuerdo sobre el siguiente. En aquellos aspectos que no se ha alcanzado consenso suficiente, es donde se produce la intervención a través de mediadores imparciales que fuerzan la renovación del convenio.

De esta forma, sindicatos y empresarios se ven impelidos a negociar y consensuar el máximo de materias y puntos de interés en estas negociaciones, puesto que de otro modo se arriesgan a obtener soluciones menos convenientes. Esta posibilidad, le garantiza al gobierno, a su vez, que salvo casos excepcionales se va a producir una adecuada y consensuada regulación en casi todos los sectores.

Este es otro punto clave del sistema de flexiguridad danés, la alta capacidad de consenso y una larga tradición de concertación colectiva entre Landsorganisationen y Arbejdsgiverforening (confederaciones sindicales y empresariales de Dinamarca), que arranca desde 1899 y que perdura en la actualidad.

Por ejemplo, esta alta sintonía entre ambas partes negociadoras se traduce en la ausencia de huelgas durante los procesos de negociación y discusión. Así, se asume que cuando existe un periodo de renovación de los convenios colectivos, durante el periodo de negociaciones y hasta que formalmente no se llega a una situación de desacuerdo, los trabajadores no recurren a las huelgas como medio de presión, aunque pueden hacerlo posteriormente al desacuerdo. Y esto es así no por normativa, que no prohíbe estas convocatorias, sino por el consenso social que persigue la obtención de acuerdos a través de la negociación (el denominado informalmente “pacto de no agresión”).

Sin embargo, esto no quiere decir que las asociaciones sindicales no dispongan de medios de presión, puesto que tienen la posibilidad de boicot a las empresas, y de llamamientos posteriores a la huelga por periodos bastante prolongados en el tiempo, gracias a las reservas que para estos fines habilitan estos sindicatos. Sin embargo, y

de nuevo, cuando se produce una convocatoria de huelga, intervienen de nuevo los mediadores, quienes en caso de volverse un conflicto muy prolongado pueden hacer llegar sus propuestas al parlamento quien en su caso, las convalidará, poniendo fin al conflicto.

Como se muestra en la siguiente gráfica, los procesos de negociación colectiva en Dinamarca a pesar del sistema de negociación y arbitraje no son siempre pacíficos, pero mantienen una tendencia continuada a reducirse en su número e intensidad. En la gráfica se puede ver, cómo la tendencia general en Dinamarca es la reducción del número de huelgas, mientras que en nuestro país, son las circunstancias económicas y laborales de cada momento, las que influyen en este índice, que se mantiene uniforme o ligeramente al alza.

Convocatorias de huelga en Dinamarca y España, período 1999-2008.

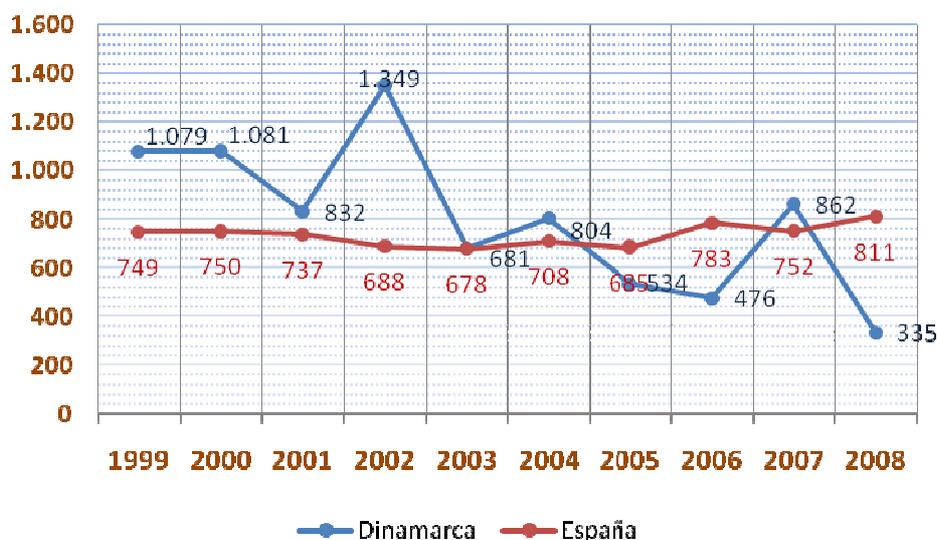


Gráfico II: Huelgas convocadas en números absolutos en Dinamarca y España para 1999-2008. Eurostat, (clasificación NACE REV.1.1.)

Todo este sistema de negociación, no se entiende sino es por la importancia sindical y la alta afiliación que supera en algunos sectores el 80%. Estas altas tasas se deben a

su vez, a la variedad e importancia de los servicios que son gestionados por los sindicatos. A cambio de la adscripción y la cuota sindical, el trabajador garantiza su acceso a prestaciones y servicios relacionados con el desempleo, por lo que se trata de un sistema en cierto modo alineado con las técnicas de afiliación obligatoria.

Tampoco sería posible el funcionamiento de esta práctica que deja gran parte de los contenidos laborales en manos de la negociación, sin que existiera un eficaz sistema judicial de resolución de conflictos, cuyo objetivo es encontrar soluciones rápidas a las discrepancias y conflictos que puedan plantearse.

Paralelamente existe un eficaz sistema de evitación de conflictos. Por ejemplo, en aquellos ámbitos en los que negocian la L.O. y la D.A., y que cubre a casi la mitad de los trabajadores del mercado laboral privado, se arreglan más del 85 % de cuestiones relacionadas con normativa y actos legales.

Otra tendencia importante en materia de negociación colectiva, es la descentralización de los procesos de negociación con el objetivo de aumentar la flexibilidad, especialmente en referente al establecimiento de los salarios y el horario de trabajo. Este proceso de descentralización tiene su raíz en un “Acuerdo de Cooperación” firmado hace 50 años, en el que se establecían las condiciones para estudiar todos los temas relevantes entre los gestores y los empleadores en el lugar de trabajo. Estos acuerdos, por otra parte, son un reflejo del alto nivel de confianza depositado en los agentes sociales para encontrar soluciones constructivas, y el respeto y confianza general en la responsabilidad asumida por las partes.

Esta descentralización puede verse, por ejemplo, en materia de salario. Hay que hacer la matización de que los salarios mínimos sólo existen a nivel sectorial o inferior en Dinamarca, y por lo tanto es la negociación colectiva – y no una disposición gubernamental o una ley- la encargada de fijar estos mínimos. Esto supone que la mayoría negocia estas retribuciones mínimas a nivel de empresa, y que de hecho, tan sólo un 15% haya negociado su salario a nivel central – es decir entre organizaciones sindicales y empresariales de ámbito superior al sector- y que para un 20% de los trabajadores no exista un salario mínimo escrito.

Los agentes sociales, por tanto, dejan que los agentes locales a nivel de compañía, puedan organizar las horas de trabajo y otras materias sin necesidad de intervención directa de las organizaciones principales. Esta flexibilidad en la organización de las horas y los tiempos de trabajo también posibilita que se pacten fluctuaciones en función de la producción para atender las necesidades estacionales propias de una empresa o sector de manera más ágil.

Otros elementos esenciales del modelo danés

Además del alto consenso y del tipo de modelo de negociación colectiva existente en Dinamarca, existen otros factores que han empujado y garantizado el éxito del modelo. Estos elementos a pesar de no ser en sí mismos descriptores del mismo, tienen tal relevancia en su funcionamiento y en el desarrollo del mismo, que son comúnmente tratados como prerequisites, dado que su eliminación comprometería la continuación del propio modelo como tal. A ellos nos vamos a referir a continuación muy brevemente:

La política y presión fiscal existente en Dinamarca es una de las más altas del mundo. Se estima que un ciudadano danés destina más del 40% de su salario al pago de tasas e impuestos. Esta alta presión impositiva, viene acompañada de una contribución proporcionalmente baja de las empresas a la seguridad social.

La existencia de una presión fiscal tan elevada en el país, es posible gracias a la eficaz redistribución de recursos y a las políticas sociales públicas, que han tenido el efecto de fomentar un alto grado de confianza de los daneses tanto en la sociedad y su entorno, como en la propia gestión pública que se realiza de los fondos e ingresos del estado. La confianza en la gestión de políticos, sindicatos y representantes públicos, es una de las más elevadas del mundo.

Otro elemento que se pone en relación con el primero es lo que podríamos entender como **cultura y conciencia ciudadana** danesa. La conocida como cultura nórdica, se define por una cierta resistencia a los cambios bruscos y a priorizar la negociación a la

imposición. Además se trata de pequeñas comunidades en su aspecto numérico, lo que hace que sus ciudadanos tienda más a desarrollar lazos colectivos y de comunidad mucho más distribuidos que en otro tipo de sociedades más extensas, donde frecuentemente estos lazos se establecen casi exclusivamente con círculos sociales basados en parentesco o proximidad. **El gasto estatal en servicios sociales**, fue en 2008 por encima del 28% del total, y supera en términos de PIB al 4,3%.

Además, otro factor que contribuye decisivamente al mantenimiento del modelo, es la responsabilidad que el Estado asume en lo que se refiere a la formación de la ciudadanía para el mercado laboral. No sólo la formación superior universitaria es ofrecida de forma casi gratuita por el estado, sino que los estudiantes perciben una retribución durante sus estudios, También los trabajadores durante su vida laboral pueden beneficiarse de la formación gratuita de actualización y mejora profesional que se les ofrece.

A todos estos factores, hay que añadir por último una renta per cápita mucho más elevada que la española y que la media de Unión Europea.

Territorio y población reducidas, altas cargas impositivas y elevada Renta Per Cápita, junto a una cultura ciudadana característica, conforman por tanto, elementos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de describir el modelo, puesto que lo modulan y conforman de manera determinante.

Sistemas de Flexiguridad nórdicos: Especificidades del modelo danés

El sistema de flexiguridad danés tiene un gran número de características compartidas con el resto de modelos nórdicos. Estos países han compartido historia y han tenido un desarrollo social y económico muy similar. En todos, el estado del bienestar se caracteriza por su universalismo que es financiado por cargas impositivas bastante elevadas que sufragan un alto gasto social y un sector público muy extenso.

Según el Foro Económico Mundial, estos países se encuentran entre los más competitivos del mundo, y todos ellos tienen tasas de empleo por encima de los objetivos de Lisboa o están cerca de conseguirlo. Su desempeño económico está siendo bueno incluso en momentos económicos adversos, y siguen teniendo como eje central de sus actuaciones, las políticas en materia de empleo.

Además, en todos estos sistemas, los agentes sociales han desarrollado una gran influencia y un papel conductor en todo el proceso, y en la mayoría de ellos, en torno a un 80% de los trabajadores son miembros de algún sindicato.

En el caso danés, una larga trayectoria histórica con un altísimo nivel de participación de los agentes sociales, ha propiciado que las normas nacidas de la negociación colectiva gocen de especial relevancia, y que exista un buen nivel funcionamiento del Diálogo Social, lo que sin duda hacen que el modelo aparezca como totalmente consolidado.

Una característica común a todos los sistemas nórdicos es la existencia de Políticas Activas de Empleo muy características, que son denominadas ALMP (por sus siglas en inglés) frecuentemente dentro de la Unión Europea, y que tienen básicamente dos líneas de actuación:

En primer lugar, lograr que los trabajadores desempleados actualicen sus conocimientos, y capacitarlos para afrontar las necesidades y requerimientos del mercado laboral. En este sentido, la educación de adultos, y la formación continua es esencial. Frente a la media europea de un 8% de adultos que participan en este tipo de actividades, en los países nórdicos, la media se acerca al 20%.

En segundo lugar, se intenta que los desempleados estén activos y motivados para la búsqueda y transición hacia un nuevo trabajo. En Dinamarca, se asegura este objetivo de motivación y activación del desempleado, a través del condicionamiento de la percepción de determinadas prestaciones, a que la persona esté incluido en alguna ALMP.

Estas dos actuaciones, tienen un objetivo principal muy claro: evitar que existan desempleados de larga duración. Se considera que cuando una persona no trabaja desde hace un año o más, sus posibilidades de conseguir trabajo disminuyen drásticamente, y puede situarse fácilmente en riesgo de exclusión social.

El sistema danés de flexiguridad, se diferencia, sin embargo del resto de los modelos nórdicos en su particular forma de organizar el mercado laboral y también de su tejido productivo. Sus normas de contratación y despido, contrastan por ejemplo, con las suecas. Así en el sistema sueco, es norma general que la antigüedad juega un papel importante en el caso de tener que prescindir de una parte de los trabajadores. El sistema danés es mucho más flexible, y queda a la absoluta discrecionalidad del empresario optar por uno u otro trabajador, por lo que no siempre el último en llegar, es el primero en tener que marcharse.

Esta flexibilidad es tan elevada, que según los datos ofrecidos por la propia Autoridad Laboral, se calcula que en torno a un 30% de la población activa cambia de trabajo a cada año – unos 700.000 trabajadores, en cifras absolutas. La media de ocupación de un puesto de trabajo es de los más bajos de toda la Unión.

Esta situación de renovación continúa provoca que existan muchos puestos libres, por lo que es fácil que quienes están desempleados o bien desean cambiar de trabajo, lo consigan en un corto periodo de tiempo.

Esta alta movilidad, también está propiciada porque los trabajadores independientemente de su antigüedad tienen derechos equiparables, y porque los derechos ligados a antigüedad no se han recogido tradicionalmente en el derecho danés, por lo que no hay pérdida de derechos, pensiones o vacaciones pagadas etc.

Por su parte, los empresarios, fuera de los supuestos de extinción por causas objetivas, sólo deben respetar los plazos de preaviso estipulados – normalmente 15 días. Por tanto, lo que el sistema danés facilita es que los periodos de desempleo sean relativamente cortos, pero no reduce –al menos directamente- el índice de personas que pasan por el desempleo.

De nuevo, el sistema está enfocado a evitar los parados de larga duración. Para ejemplificar este dato, se puede tomar la media de desempleados de larga duración, que supone casi un 40% del total de desempleados para la UE15, mientras que en Dinamarca no supera el 25%.

El mercado laboral de Dinamarca, es por otra parte un híbrido de distintos modelos, y mezcla eficazmente las altas protecciones y elevados sistemas de seguridad social propios de los países del norte de Europa, junto con una flexibilidad muy elevada, equiparable a la que puede encontrarse en el modelo anglosajón, por ejemplo.

La específica interacción entre un modelo de mercado abierto y flexible – con laxas normas de contratación y despido- y un generoso sistema de prestaciones y seguridad social ha generado este modelo de características particulares.

Por otra parte, el sistema creado y mantenido por los agentes sociales depende estrechamente de las competencias que el sistema político ha decidido compartir. Así, si los políticos legislan algunas de las áreas que pertenecen al dominio de los agentes sociales, existe el riesgo de que el equilibrio existente cambie.

Sistema de prestaciones por desempleo y políticas activas de empleo

Además de las prestaciones sociales que se reconocen de modo general a los ciudadanos sin recursos y aquellas a las que pueden acceder quienes en situación de desempleo y carecen de ingresos suficientes, el modelo danés incluye también prestaciones por desempleo específicas.

La colaboración y cotización a estas prestaciones es voluntaria, por ello, sólo quienes han hecho las correspondientes aportaciones pueden en principio acceder a ellas. En el caso de haber hecho este tipo de aportaciones, el desempleado, en una gran parte de los casos, percibirá cerca del 90% de sus ingresos anteriores, con un límite algo superior a los 20.000 € al año. Estas prestaciones se pueden solicitar desde el primer

día de desempleo, y su percepción, tras la reforma del sistema en el año 2011, se vio reducida de cuatro a dos años y medio.

La tasa de reemplazo neta es, sobre todo para grupos con bajos ingresos y para desempleados con hijos cercana al 90% siendo algo inferior para otros supuestos. Esta es la tasa de reemplazo neta más alta de la Unión Europea.

La potencial desincentivación que los desempleados pueden experimentar con estas tasas tan elevadas de ingresos, se combate en el sistema danés a través del condicionamiento para su percepción. Así, los desempleados tienen, obligatoriamente al cabo de un tiempo, que atender a una oferta de activación. Esta oferta consiste en formación y reciclaje o bien aceptación de una oferta de trabajo, que se realiza obligatoriamente en seis meses para los desempleados más jóvenes – menores de 30 años- y de un máximo de nueve para el resto.

Las política activas de empleo son de este modo, el contrapeso que incentiva a los trabajadores a permanecer activos, y contrabalancea la generosidad del sistema.

La cotización a estos fondos específicos de desempleo se ha realizado tradicionalmente a través de las organizaciones sindicales, y en el 95% de los casos, los trabajadores realizan su cotización a estos fondos, y los pagos de cuotas de afiliación de manera conjunta, aunque es posible que un trabajador afiliado no cotice o que un cotizante no esté afiliado.

Precisamente una de las principales preocupaciones que se plantean en la actualidad, se refiere al desinterés que muestran los más jóvenes y quienes llegan al mercado laboral por primera vez por hacer este tipo de aportaciones. Este desinterés es debido en parte, a que antes del comienzo de la crisis, era difícil pensar que una persona desempleada en Dinamarca no pudiera conseguir un nuevo trabajo en un plazo corto de tiempo, por lo que, para reducir gastos, muchos jóvenes optaron por no contribuir a estos fondos al considerar poco probable tener que recurrir a ellos. .

En la situación actual, existe una cierta inquietud porque estos trabajadores que se quedaron en paro al inicio de la crisis, están subsistiendo con prestaciones sociales – de baja cuantía- a los que pronto se añadirán aquellos que han estado percibiendo prestaciones de desempleo puesto que han agotado el periodo de su percepción.

Todo ello, ha hecho que en previsión de un incremento considerable de gasto público en este tipo de prestaciones, se hayan reducido los tiempos y las prestaciones de los desempleados, lo que al reducir la seguridad del sistema para los trabajadores, plantea un cierto desequilibrio en el sistema de flexiguridad.

Cerca del 75% de los trabajadores están cubiertos por seguros y desempleo, quedando el resto cubiertos por esquemas de prestaciones sociales de menor nivel. Este alto nivel de prestaciones de desempleo es lo que proporciona a Dinamarca un mercado laboral tan flexible, que hace que los empleadores puedan sin casi costes, despedir a sus trabajadores, pero contrarrestado por un alto nivel de compensación y de prestaciones para los trabajadores, que hacen que éstos puedan asumir un cambio de trabajo de forma fácil y sin que vean mermado su nivel de vida al tener que cambiar de empresa o de trabajo.

La alta seguridad que ofrece el sistema, no obstante, hace que exista el riesgo de que los desempleados no se encuentren motivados a aceptar otros trabajos, y a permanecer en el desempleo más tiempo del necesario. Para manejar este aspecto, el modelo de flexiguridad integra también las políticas activas de empleo, y políticas de formación muy extensas.

El tercer elemento, junto a la flexibilidad y la seguridad del modelo, está constituido por las políticas activas de empleo. En los 90, fue un concepto que sufrió una última evolución, reenfocándose a proporcionar a los desempleados capacidades y cualificación adecuadas, preparándoles para nuevas oportunidades laborales, al tiempo que se reforzaba el derecho de éstos a percibir una prestación de desempleo suficiente, pero asociada a la obligación de “disponibilidad” referida normalmente a aceptar trabajos, pero también a otro tipo de activaciones, como las que se refieren a la formación.

En Dinamarca, al igual que en el resto de modelos nórdicos de flexiguridad, las políticas activas de empleo han surgido siempre de una estrecha interacción entre los agentes sociales.

En los últimos años, y sobre todo desde que comenzaron a experimentarse los primeros efectos económicos de la crisis, las reformas del mercado laboral han venido centrándose en la reducción del tiempo de percepción de las prestaciones, y en incrementar las exigencias en cuanto a disponibilidad y movilidad.

Otras reformas recientes han afectado al acortamiento de la duración de los cursos para la búsqueda de empleo, o la orientación que venían recibiendo los desempleados, así como de los medios disponibles para formación. Estos aspectos, son los más criticados por las asociaciones patronales y sindicales, que creen que no es lógico recortar prestaciones en materia de empleo, cuando es uno de los temas que más inversión y recursos necesitan en estos momentos. Por otra parte, existe el riesgo de que una vez que la economía se encuentre en situación más positiva, los medios y recursos asignados para estos fines no se vayan a recuperar por completo.

Aunque se describe la interacción y negociación de los agentes sociales en el sistema de flexiguridad en otra parte, es necesario referirnos a ella dentro de este apartado. Porque si las normas de contratación y extinción de contratos son tan flexibles, cabe preguntarse cuáles son los contenidos que se incluyen en la negociación colectiva que se refieren a los intereses de los trabajadores además de los meramente organizativos. La respuesta es sencilla: en esta materia se considera que el mayor interés del trabajador radica en el desarrollo máximo de sus capacidades, aún por delante de formalizar su seguridad en una empresa determinada. El objetivo no es evitar un posible desempleo – puesto que aquí el sistema puede aportar los recursos y previsiones de seguridad que respaldarían al trabajador que pierde su trabajo- sino en asegurar que el desempleado es plenamente empleable de nuevo, y que tiene posibilidad de cualificarse adecuadamente para afrontar las nuevas oportunidades que pueden surgir en un mercado laboral tan dinámico como el Danés.

Los acuerdos colectivos contribuyen por tanto, y de forma muy importante, a incrementar la seguridad del trabajador en los periodos en los que está temporal o permanentemente fuera del mercado laboral. Así por ejemplo, los planes de pensiones, o los planes de formación son materias esenciales en la negociación de este país.

Crisis y reformulación del modelo

La flexiguridad estuvo a mediados de los 90, sometida a un cierto debate: entonces, se levantaron voces que desde perspectivas liberales ponían en duda la competencia del modelo, argumentando que éste se había empezado a quedar obsoleto ante los cambios de los mercados laborales y la economía productiva.

En aquel momento, Dinamarca estaba, por su parte inmersa también en cambios políticos y económicos, que hicieron que se impulsara una nueva reformulación del modelo.

Esta nueva reforma del concepto y contenido de la flexiguridad, sin ser un cambio radical de estrategia ni de planteamiento, supuso sin embargo una llamada de atención para otros países, que vieron en el modelo danés un referente de especial fiabilidad. El buen comportamiento de las economías nórdicas en general, y danesa en particular, las buenas cifras económicas y de empleo de estos países hicieron que muchos vieran la fórmula de la flexiguridad con renovado interés.

El concepto de flexiguridad, ha atraído en los últimos años, la atención de otros países europeos. Así, Francia o Alemania han tomado como referencia algunas de sus peculiaridades como referencia para relajar las estrictas normas de despido que se habían venido aplicando en estos países.

Sin embargo, no hay que olvidar que aún hoy, es necesario también ser conscientes de las debilidades del sistema, que es lo que precisamente ha hecho que haya evolucionado y que a día de hoy aún siga siendo objeto de diversos ajustes.

En primer lugar, la flexiguridad tiene muchas variantes y submodelos –como es el caso de cada una de las formulaciones que de ella se han realizado en los países nórdicos. Y junto a este polimorfismo, hay una trayectoria histórica y unas bases bien enraizadas del modelo, como es el caso Danés.

Dinamarca tiene una alta tradición de entendimiento y consenso entre los agentes sociales que más directamente intervienen en el mercado laboral, y es además una economía pequeña, compuesta sobre todo por pequeñas y medianas empresas, y que ha apostado por la alta tecnología y el conocimiento como base de su economía productiva. Por tanto, los resultados de la economía nacida de la flexiguridad Danesa pueden no ser replicables en otros contextos, y posiblemente sea preciso encontrar un equilibrio diferente entre los distintos componentes del modelo en economías de coordenadas diferentes.

Por otra parte, es cierto que se ha querido ligar el éxito del modelo a una población de pequeño tamaño, y en parte puede provenir de la mejor disposición de estas sociedades más pequeñas en crear condiciones de adaptabilidad y mayor flexibilidad. Sin embargo la alternativa para los grandes países y economías que podría ser la mayor descentralización, tampoco es vista como la panacea, puesto que los modelos nórdicos además del tratarse de países con población pequeña, esta población tiene una gran homogeneidad, que en general hace que sean más salientes valores sociales como la inclusión, la igualdad y la acción colectiva que otras sociedades europeas. Y esta homogeneidad no se ve alterada por la mayor o menor dimensión de las divisiones administrativas.

En segundo lugar hay un punto débil en el modelo, que es el que se refiere a su sostenibilidad demográfica: el rápido envejecimiento de la población de este país, está haciendo que haya que dedicar mayores esfuerzos y recursos por parte del sistema para mantener a los trabajadores mayores como activos.

En la actualidad, ya se están introduciendo algunas de estas medidas en la política danesa pero aún están lejos de solucionar este problema, y aún es pronto para evaluar siquiera si será preciso introducir nuevas disposiciones que traten de solventar

esta situación. Algunas de las opciones se han referido a la modificación del régimen de jubilaciones y prejubilaciones, a la reforma de los sistemas de remuneración –para reintroducir incentivos relacionados con la antigüedad- y además relanzar tanto la formación continua como políticas de inmigración y reclutamiento de trabajadores en el extranjero nuevas y más imaginativas.

Retos a los que se enfrenta el sistema de flexiguridad

Como el resto de Europa, Dinamarca se enfrenta a dos importantes retos en los próximos años: el envejecimiento de la **población** y la **globalización**.

Como acabamos de ver, el problema **demográfico** está todavía sin resolver, y su solución parece que tendrá que venir de intentar mantener a la mayor parte de los trabajadores en activo el mayor tiempo posible, y adoptando medidas de inmigración más adaptadas a los nuevos tiempos para atraer trabajadores.

El envejecimiento de la población hace que al reducirse la mano de obra caiga una de las principales vías de ingreso del estado del bienestar. Cada vez hay menos personas cotizantes en el mercado laboral y los que llegan, tienen que sostener a un número mayor de personas “no activas”, como niños y –sobre todo –personas jubiladas.

Respecto a la segunda cuestión, diversos estudios muestran que Dinamarca está relativamente bien preparada para la globalización y que ha llevado de manera solvente los anteriores reajustes de escala industrial, como en la importante **deslocalización** experimentada por la industria textil.

Desde 1975 a 2000, el desempleo en el sector textil cayó un 80%, lo que corresponde a alrededor de 50.000 puestos de trabajo. Sin embargo, alrededor de dos tercios de los trabajadores consiguieron encontrar nuevos trabajos en el plazo de un año y sólo uno de cada seis estaba desempleado o en activación un año después.

De esta forma, en este país, la deslocalización a corto plazo causó la pérdida de trabajos, pero a largo plazo generó nuevos puestos de trabajo y estimuló el crecimiento económico.

Esta sea probablemente una importante razón para que la mayoría de los daneses se encuentren poco preocupados por la globalización. De acuerdo a una encuesta de este año dirigida por Gallup, únicamente un 4% de los trabajadores daneses creía que “hay gran riesgo” o “riesgo” de que su trabajo se traslade a otro país, y una gran mayoría (95%) cree que “hay poco riesgo” o “no hay riesgo” de que su puesto de trabajo se deslocalice. Y en caso de perdieran su trabajo, el 59% de los trabajadores daneses piensa que sería “fácil” o “muy fácil” encontrar otro, mientras sólo aproximadamente una cuarta parte piensa que sería “difícil” o “muy difícil”.

Esta encuesta corresponde a los números de “**índice de seguridad**” publicado por la OCDE en 2004, donde a la mayoría de los trabajadores daneses al formularles la pregunta “¿Le preocupa la posibilidad de perder su trabajo?” respondían “No me preocupa en absoluto”. Esto contrasta mucho con los trabajadores de cualquier otro lugar, especialmente con los del sur de Europa, muchos de los cuales respondieron que les preocupaba mucho. Dinamarca, junto con Noruega, los Países Bajos y los Estados Unidos, tiene los índices más altos de seguridad, mientras que España, Portugal y Francia son los más inseguros según estos paneles comparativos.

El sistema danés de flexiguridad por otra parte, también se fundamenta en gran parte en la existencia de una suficiente base de mano de obra cualificada. En esta área, el sistema danés en la actualidad también se encuentra en un punto de inflexión importante: Dinamarca está en la undécima posición en una reciente comparación internacional sobre la proporción de gente de la mano de obra con mejor educación. Si el número de jóvenes con mejor educación no incrementa, Dinamarca caerá a la decimocuarta posición en el 2020.

Para **mejorar la cualificación de los trabajadores**, ya se han planteado diversas medidas, que se remontan y afectan incluso a la educación en las primeras etapas de la vida. Éstas incluyen mejorar la calidad de las escuelas primarias y secundarias.

Ningún otro país asigna un gasto más elevado que Dinamarca a sus alumnos más jóvenes pero aún se está planteando la necesidad de extender este esfuerzo, puesto que las capacidades de lectura y ciencias naturales de los alumnos daneses queda todavía algo por debajo de sus homólogos de los países más aventajados de la OCDE.

También es necesario reducir el número de gente que no tiene ninguna cualificación. Alrededor del 30% de los daneses de entre 30 y 65 años no tiene ninguna cualificación y se baraja lanzar iniciativas especiales para reducir este número.

Por otra parte, la **financiación** del alto coste de los servicios del estado de bienestar del que gozan en este momento los daneses, es objeto también de preocupación: más de 900.000 personas de entre 15 y 65 años recibe algún tipo de prestación de las autoridades públicas, lo que corresponde al 25% de la población. Muchos de estos no son capaces de trabajar a tiempo completo, por ejemplo, a causa de problemas de salud, además de otro problema preocupante, que nos está consiguiendo integrar completamente a los refugiados y a los inmigrantes en Dinamarca. Los inmigrantes y los refugiados tienen una tasa de participación muy baja, especialmente entre las mujeres.

No hay duda de que el **proceso de integración** tiene que mejorar en el futuro, y que ésta es ya una línea de actuación prioritaria. Y es especialmente importante, puesto que según la propia Confederación Danesa de Empresarios, se calcula que parte del crecimiento empresarial experimentado a partir del 2000, se pudo perder debido a la escasez de mano de obra, lo que podría haberse compensado a través de una política de inmigración e integración eficaz que ayudara a captar trabajadores cualificados de otros países.

Dinamarca es el país de la OCDE con un gasto mayor en activar medidas de desempleo y en prestaciones por desempleo, pero la eficacia de la política activa del mercado laboral también tiene que mejorar.

Por último, la tasa de participación entre las personas de 60-65 años es muy baja. La cuestión de cómo hacer frente a este problema se está debatiendo acaloradamente en Dinamarca en la actualidad.

Especificidades del mercado laboral de Castilla y León y la Flexiguridad

Planteamiento de la cuestión

Dados los beneficios que parece reportar el modelo de flexiguridad, el siguiente paso lógico es considerar la conveniencia o no de dar pasos orientadas a las principales directrices de este modelo. En esta dirección, se formuló el informe del Consejo Europeo en 2007, sobre los Principios Comunes de la Flexiguridad, que pretende caracterizar y describir el modelo de flexiseguridad europeo.

Sin embargo, y si aquí se trata de determinar si puede resultar apropiado, o en qué medida la aplicación de todo o parte de las medidas que caracterizan el sistema de flexiguridad europeo, previamente es necesario puntualizar dos cuestiones de carácter puramente metodológico:

En primer lugar, que no existe – ni aún dentro de la propia Unión Europea- unanimidad en la definición de qué indicadores es posible utilizar para medir el éxito de un determinado mercado laboral en un momento concreto. Si hasta el momento, se habían venido utilizando indicadores relativos al volumen de desempleados o a la población activa entre otros, en la actualidad es ampliamente aceptado que estos índices por sí solos no explican el porqué de la alta capacidad de recuperación de unos mercados frente a otros, y además pueden ser indicativos de fenómenos o características del mercado laboral al que se refieren, que poco tienen que ver con la descripción de su eficaz funcionamiento.

Así, en la actualidad se tiende más a explicar el éxito de las políticas laborales en base a la creación de empleabilidad y a la optimización de los recursos derivados del capital humano existentes, más que en base a la mera reducción del número de personas inactivas.

Existen medidores por tanto útiles para comparar características del mercado laboral, pero tienen la limitación de que no permiten explicar la totalidad de fenómenos de primer orden que lo califican de exitoso.

Tanto la Comisión Europea como las instituciones que evalúan y participan en las políticas sociales de los distintos países, habían venido conceptuando la tasa de desempleo como el indicador más importante de que las políticas socio-laborales de un país eran eficaces. Dado que había una fuerte corriente de opinión que mantenía la utilización de esta tasa o su alternativa –tasa de actividad- se ha seguido dejando fuera multitud de situaciones intermedias, como discapacitados, personas con permisos de larga duración, activos no variados etc. Lo que a la larga ha empujado a las instituciones europeas a reorientar la evaluación que realizan de estas políticas, incorporando parámetros que se refieren a la calidad del trabajo, la empleabilidad o la competitividad.

Como resultado, existe a día de hoy un especial interés hacia conceptos como las buenas prácticas, la medición de la productividad o las rentas percibidas directas o indirectas.

En segundo lugar, la gran diversidad de situaciones que inciden en el mercado de trabajo y en su evolución no permiten sin más, determinar si la adopción de las medidas que parecen haber sido beneficiosas para otros países lo son también en el contexto en el que se pretende su aplicación.

Así, la búsqueda de un modelo de mercado de trabajo de referencia del que sea posible extraer buenas prácticas, iniciativas o recomendaciones aplicables al caso español debe ser abordado con cautela, pues es preciso tener en cuenta elementos que tradicionalmente se han dejado fuera de los análisis socio-laborales como pueden ser el juego de los usos en materia de negociación social, la cultura empresarial y ciudadana o la propia historia del territorio, y que deben ser utilizados para sopesar la pertinencia de adoptar determinadas herramientas u objetivos.

Según el trabajo de los economistas Andersen y Svarer publicado en 2007 y lo observado en el análisis de viebrock y Clasen (209) la implementación de la flexiguridad es hoy por hoy, muy difícil para algunos modelos socio-políticos.

En el caso español, se hace la observación, por ejemplo de que se están importando de manera agresiva reformas de flexibilización en materia de contratación laboral, y una liberalización del despido, pero sin embargo no se van equilibrando con sistemas de protección social análogos a los existentes en los modelos más asentados, algunos de los cuales hemos presentado.

Otras reformas que deberían acompañar a la implantación de la flexiguridad, se referirían a la extensión de la cobertura social y la elevación de la presión fiscal. El problema en este caso, viene de la existencia de estructuras productivas marcadamente diferentes y de niveles salariales muy inferiores, que requerirían cambios de tal profundidad que la mayoría de análisis de este tipo desaconsejan la adopción del modelo a corto plazo.

Aún sólo con esta primera reflexión, es fácil constatar la dificultad de optar por el giro radical del modelo de flexiguridad. Y también que la incorporación a medias de los postulados del modelo, pueden ser contraproducentes. Es por tanto, necesario, marcar objetivos a largo plazo, e itinerarios de gran amplitud y exhaustividad para poder de forma equilibrada ir incorporando los postulados básicos del modelo.

Y esto nos lleva a la segunda cuestión: no está resuelto, ni de lejos, cuál es el procedimiento y la forma en que debe el modelo español acercarse a los postulados de la flexiguridad. A este tipo de inquietudes nos vamos a recibir a continuación.

Algunos analistas ya han manifestado que aun dentro de los estados que optaron por acoger los postulados de la flexiguridad, los resultados no han ido siempre en la misma dirección. Así se distingue las diferencias existentes entre los resultados holandeses y daneses, por citar los más paradigmáticos. Pero al tiempo, se resaltan las peculiares características de los mercados laborales de los países del sur de la Unión Europea, mucho más segmentados y con contextos socio-productivos, políticos

e institucionales radicalmente diferentes. También la aplicación e incluso el propio concepto de “Estado de bienestar” difieren radicalmente. Por último no se puede sino apuntar que la relación estado-mercado-familia en la comparativa de ambas situaciones es la que exhibe seguramente diferencias de más profundo calado.

Otro aspecto importante es la diferente concepción del Estado de Bienestar que puede existir entre estos países, puesto que en los denominados “países mediterráneos” el Estado de Bienestar ha tenido un desarrollo más tardío y más paternalista que en el norte de Europa.

Todas estas consideraciones en conjunto son las que deben movernos a examinar con cierta precaución la posibilidad de importar todos o algunos de los argumentos o líneas del modelo flexibilidad.

Itinerarios y propuestas para la importación de la flexiguridad

La aplicación de medidas y marcos de flexiguridad, exige del territorio que los importa una serie de planificaciones y negociaciones que pueden resultar más o menos arduas. El itinerario de adopción de la flexiguridad deberá, además de procurar una cada vez mayor convergencia con los objetivos y fines de la flexiguridad tal como hemos venido exponiendo, pero asegurando la consistencia de los cambios y la coherencia del modelo en sí, por lo que también es preciso instaurar vías de comunicación y negociación donde éstas sean necesarias, y reforzar las existentes que puedan contribuir a la construcción y consolidación del modelo.

La existencia de una suficiente implicación de los agentes sociales y laborales, o la existencia de un mecanismo de diálogo social pueden determinar el alcance, la duración o las prioridades que deben tenerse en cuenta en la construcción del modelo.

Para el desarrollo de esta cuestión, seguiremos las recomendaciones y metodología sugerida por el grupo de expertos sobre Flexiguridad Europeo, que implica una serie

de pasos o etapas lógicas que implican en primera instancia un **diagnóstico de la situación socio-laboral**.

A través de este primer diagnóstico, será posible visualizar qué tipo de deficiencias y de asimetrías se han identificado, y cuáles son las más significativas y diferentes del modelo de flexiguridad.

En las etapas sucesivas, será necesario **determinar los objetivos y la planificación** de las medidas que deben introducirse para la corrección de las carencias detectadas. En esta fase deben ordenarse los objetivos y evaluaciones sucesivas del cambio no sólo en razón de la importancia de las metas que vayan objetivándose, sino también en relación con su importancia como eje de vertebración del modelo y de la relevancia del objetivo en sí.

La determinación del **itinerario** también debe tener en cuenta que es necesario articular y garantizar que los elementos básicos estructurales de la flexiguridad deben quedar suficientemente cubiertos. En este sentido, es necesario:

- En primer lugar, es preciso asegurar la existencia de políticas de empleo eficaces y adecuadas, que ayuden a los trabajadores/as a asumir los nuevos cambios en la organización del trabajo, a asegurar su situación durante los periodos de desempleo, y a adaptarse a los cambios y mejoras que puedan precisar durante su vida profesional y laboral.
- Paralelamente a las políticas activas de empleo, es necesaria la articulación de sistemas de aprendizaje permanente que puedan garantizar la adaptabilidad y empleabilidad de los trabajadores.
- Sistemas modernos de seguridad social que proporcionen una ayuda adecuada a la renta, y así contribuir a que las personas tengan una mayor movilidad dentro del mercado de trabajo, y pueda alcanzarse una mayor conciliación de las responsabilidades personales y familiares con la vida activa.

Un marco de contratación y de leyes laborales modernas y adaptadas a las nuevas formas de organización del trabajo, que concilien la seguridad y la flexibilidad tanto desde el punto de vista del empleador como de los trabajadores.

En fases posteriores, la implantación de un itinerario de flexiguridad, requerirá a su vez de dos tipos de actuaciones:

- Concreción de las secuencias y la temporización de las actuaciones que con criterios de racionalidad y oportunidad deban ser abordados. De esta forma se establecerá el orden y la secuenciación de los distintos objetivos y programas que se consideran necesarios para la adopción del modelo.
- En confluencia con esta actuación, y durante la concreción del esquema y planificación, también se conformará el todo del modelo, relacionando cada una de las medidas con los objetivos y prioridades a los que responde, puesto que como ya se ha referido, la adopción parcial de algunas de las características de la flexiguridad de forma aislada puede revertir en mercados laborales distorsionados en los que los efectos positivos de la flexiguridad no se producen.

Este grupo de trabajo ha desarrollado un total de cuatro itinerarios diferenciados, que se refieren a combinaciones y secuencias “tipo” de componentes estratégicos de la flexiguridad, y que toman en cuenta la situación de partida en relación con los distintos elementos que componen el modelo en cada caso, y la planificación secuencial más recomendable para cada supuesto.

En la elaboración de estos itinerarios, que siguen el proceso que acabamos de describir de forma general, es imprescindible que cada estado estudie detenidamente su situación particular y su contexto institucional, a través de canales continuos de consulta.

Esta situación o diagnóstico inicial debe obligatoriamente y como mínimo, recoger las condiciones demográficas, de estructura productiva, situación socio-laboral y marco de

los sistemas de protección social, el conjunto de las cuales determinará el itinerario más adecuado.

Condiciones demográficas de la flexiguridad

Una de las características más evidentes de los países con modelos de flexiguridad en Europa, se refiere a su peculiar demografía. Sin pretender un examen exhaustivo de las condiciones poblacionales de estos países, es importante subrayar que los modelos de más largo recorrido, como el danés, se refieren a poblaciones y territorios pequeños, y una alta densidad demográfica.

Evidentemente, y desde la perspectiva de la flexibilidad, esta característica es fundamental, dado que facilita que el capital humano se encuentre concentrado en unos pocos enclaves, y que su movilidad sea poco costosa. Al tiempo, los servicios que se prestan a los demandantes de empleo se simplifican en gran manera, y es posible también incurrir en un menor gasto e inversiones más moderadas para la puesta en marcha de determinados servicios y prestaciones.

En el caso de Castilla y León, se produce justo el caso contrario, en el que existe un amplio territorio – una superficie que es el doble de la Dinamarca- y una densidad poblacional muy baja, siendo la mayoría de sus núcleos de población de muy pequeño tamaño.

En otro orden de cosas, los índices de envejecimiento de la población son en la actualidad similares en ambos países, pero las proyecciones demográficas según los datos actuales prevén que en unos veinte años, nuestra ratio de dependencia comience a dispararse respecto al resto de países europeos.

Demografía : Pirámide Poblacional de Castilla y León 2011. (miles)

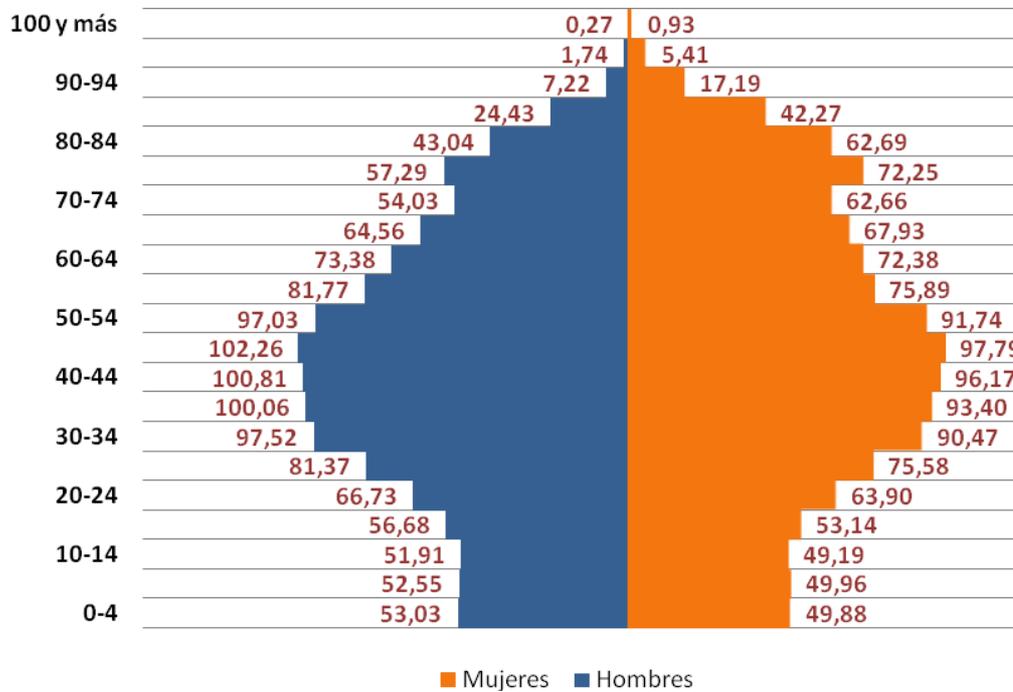


Gráfico III: Pirámide poblacional de Castilla y León (miles) , por sexos y grupos de edad, para 2011. Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Así, en 2010, la ratio de dependencia para Dinamarca era de 24,87 y para España de 24,69, mientras que en 2045 será de 53,26 frente al 42,45 previsto para Dinamarca. Estos datos, son meras proyecciones, pero nos pueden dar idea del problema creciente del envejecimiento poblacional, y que además será más acusado en nuestra comunidad autónoma si la evolución demográfica sigue su tendencia actual.

El desequilibrio poblacional da idea no sólo de un posible riesgo desde la perspectiva de la viabilidad de los sistemas de pensiones, sino también de que la llegada de jóvenes a los niveles superiores de educación cada vez será más reducida y por tanto

cada vez queda más afectada la existencia de una oferta suficiente de mano de obra cualificada

Demografía : Tasa de Fecundidad de Castilla y León (Años 1975 -2010)

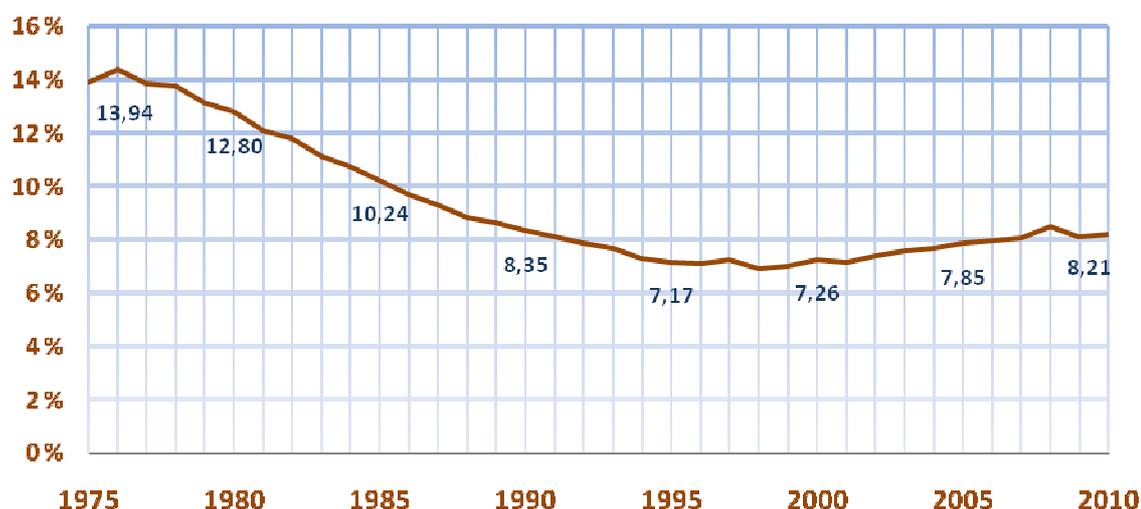


Gráfico IV: Evolución temporal (años 1975 a 2010) de la tasa de fecundidad en Castilla y León. Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Este efecto también puede verse en la mayor parte de índices demográficos. En la gráfica anterior puede verse la evolución de la tasa de fecundidad – nacidos por cada 1.000 habitantes- desde 1975 hasta el último dato definitivo (año 2010). La reducción progresiva de este índice – a pesar de la leve curva ascendente desde 1995- hace pensar en una población cada vez más envejecida dentro de la comunidad autónoma, y en que a esta situación no parece que se le encuentre una solución apropiada al menos, por el momento.

Otra características de la demografía en nuestra comunidad, es la relativa poca presencia de población inmigrante, que comenzó a llegar más tarde y en menor número que a otras zonas del país, y que de momento, no ha podido compensar el envejecimiento, ni la bajada de las tasas de natalidad de Castilla y León. Además en

estos dos últimos años, su número ha descendido debido a la escasez de ofertas laborales existente.

En Dinamarca, donde también han existido tasas de inmigración discretas – en comparación con otros países europeos- se están articulando ya desde hace un tiempo, extensas políticas de atracción e integración de trabajadores inmigrantes, acompañadas de programas dirigidos a su mejor incorporación a la sociedad Danesa.

Flexiseguridad y Estructura Productiva

Ocupados por sector económico, Castilla y León para 2008-2011.
Porcentajes respecto del total de cada comunidad : Agricultura

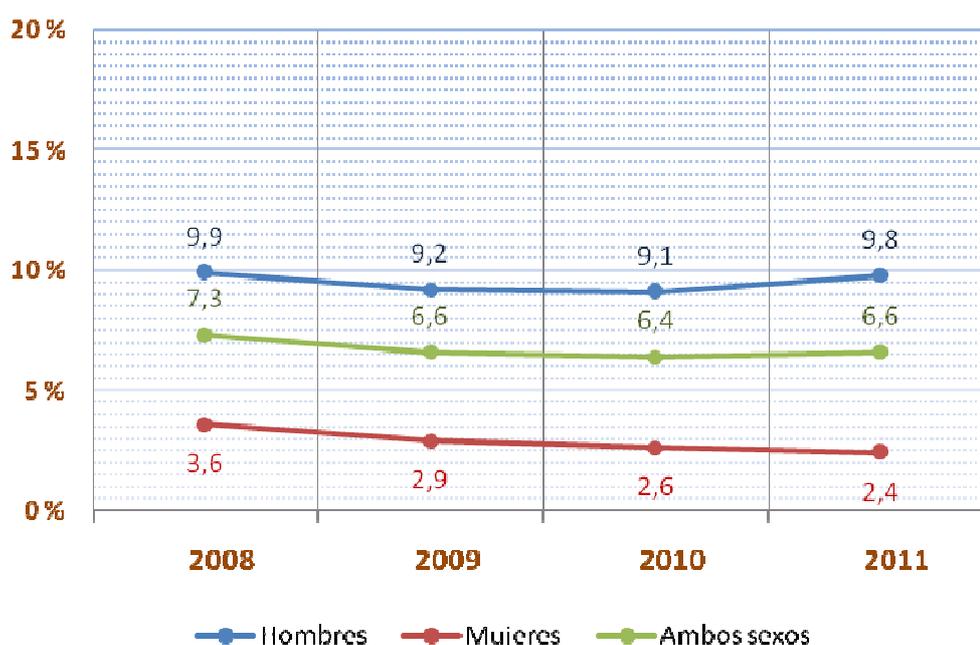


Gráfico V: Evolución temporal (años 2008 a 2011) de los ocupados en Castilla y León en actividades agrícolas. Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Al igual que la mayor parte de países de la Unión Europea, la economía española está fuertemente terciarizada. A pesar de que esta tendencia es también visible en Castilla

y León, nuestra economía tiene una estructura productiva en la que el sector primario tiene aún una mayor importancia que la media general del país.

Así, mientras que en España, la media de trabajadores ocupados en la agricultura se sitúa en un 4,2, con pocas variaciones interanuales, en Castilla y León, la media de trabajadores de ambos sexos ocupados en el primer sector se sitúa en el 6,6 para 2011.

**Ocupados por sector económico, Total nacional para 2008-2011.
Porcentajes respecto del total: Agricultura**

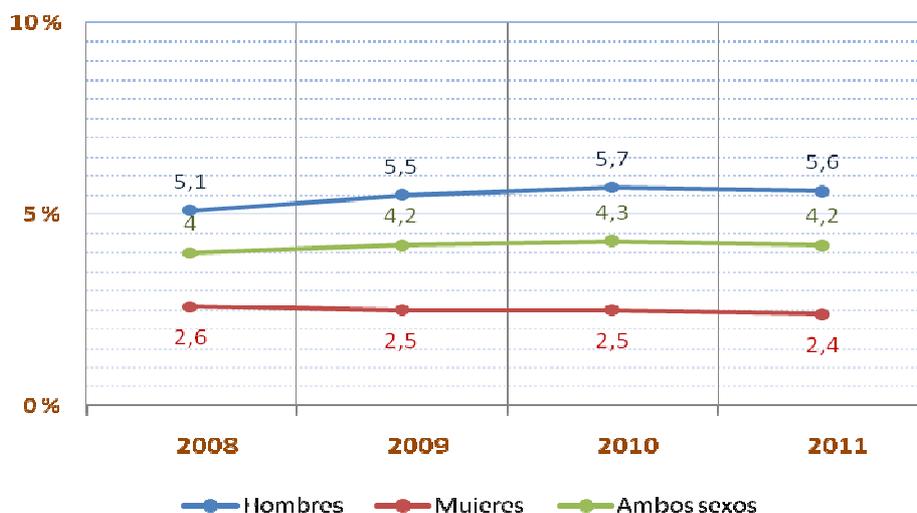


Gráfico VI: Evolución temporal (años 2008 a 2011) de los ocupados en España en actividades agrícolas. Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Pero a diferencia de la media del país, este porcentaje se encuentra a la baja, sobre todo en las cifras de mujeres ocupadas en este sector. Este retroceso de ocupados en la agricultura, se debe sobre todo al repliegue demográfico experimentado en el entorno rural.

En cuanto a la industria, los ocupados en este sector, están un punto por debajo de la media nacional, sin embargo con una evolución paralela y constante.

La única particularidad es la más baja proporción de mujeres ocupadas en este sector respecto de la media global.

**Ocupados por sector económico, Castilla y León para 2008-2011.
Porcentajes respecto del total de cada comunidad : Industria**

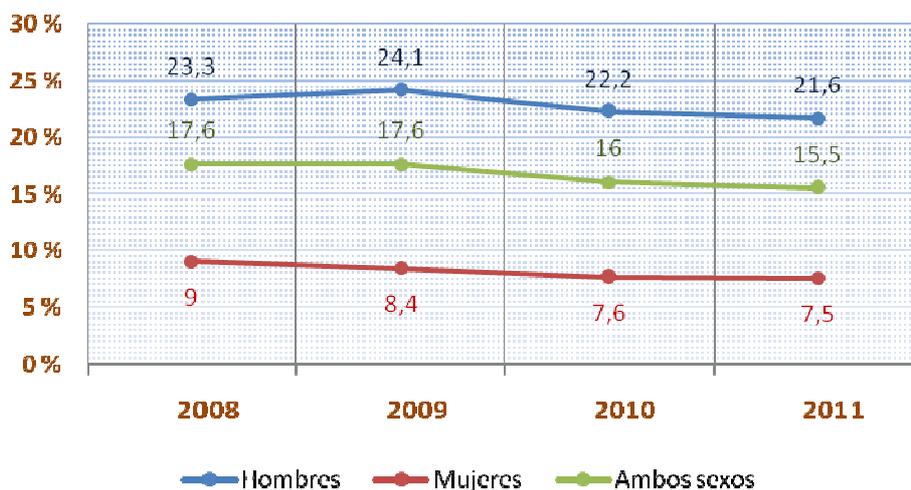


Gráfico VII: Evolución temporal (años 2008 a 2011) de los ocupados en Castilla y León en Industria. Elaboración propia a partir de los datos del INE.

**Ocupados por sector económico, Total nacional para 2008-2011.
Porcentajes respecto del total: Industria**

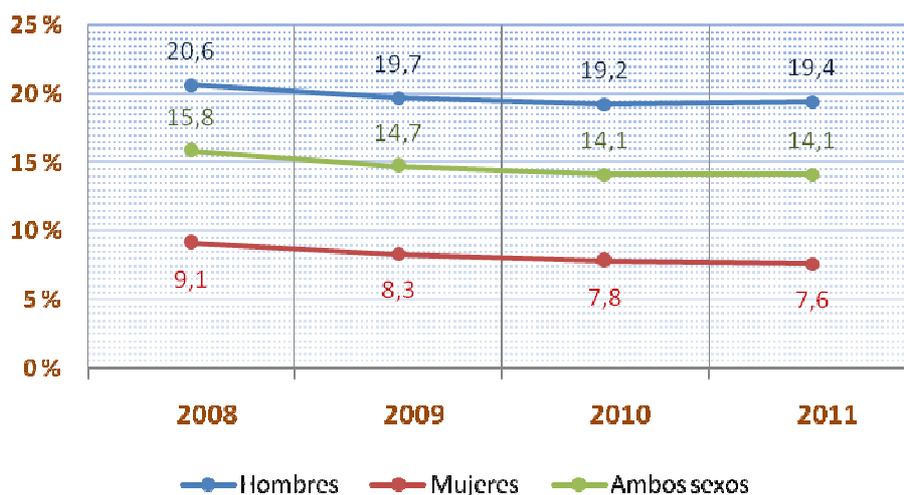


Gráfico VIII: Evolución temporal (años 2008 a 2011) de los ocupados en España en Industria. Elaboración propia a partir de los datos del INE.

**Ocupados por sector económico, Castilla y León para 2008-2011.
Porcentajes respecto del total de cada comunidad : Construcción**

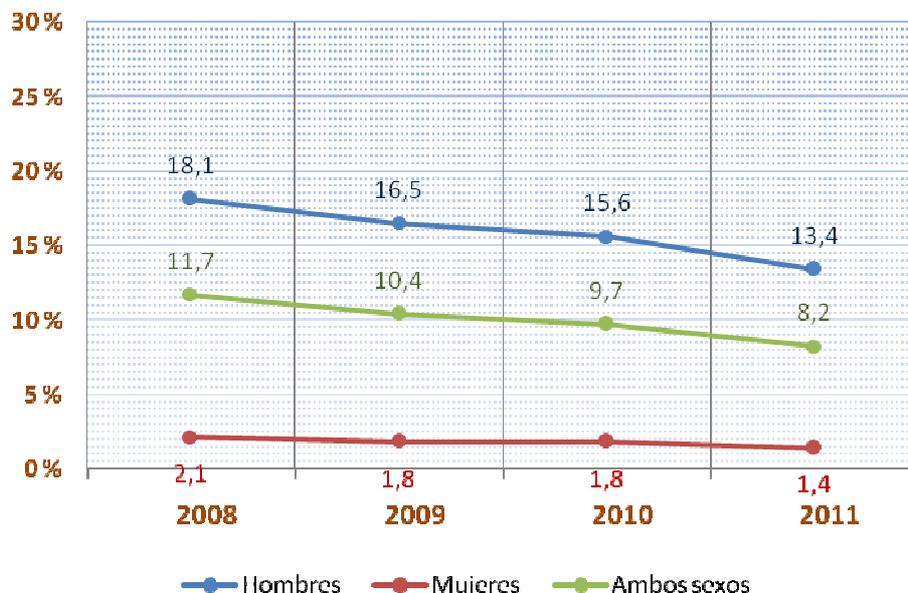


Gráfico IX: Evolución temporal (años 2008 a 2011) de los ocupados en Castilla y León en el sector de la construcción. Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Otra evolución sectorial que es relevante traer ahora a colación, es la del sector de la construcción, cuya tendencia a la baja, desde el inicio de la crisis económica ha supuesto que se pase de más de un 18,1% de ocupados varones en el sector, a tan sólo un 13,4% en 2011.

**Ocupados por sector económico, Total nacional para 2008-2011.
Porcentajes respecto del total: Construcción**

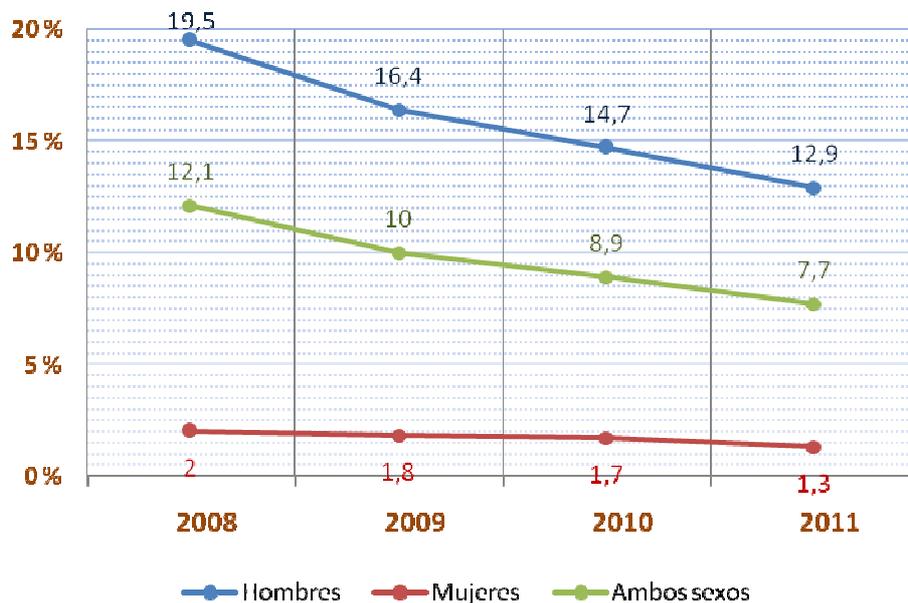


Gráfico X: Evolución temporal (años 2008 a 2011) de los ocupados en España en el sector de la construcción. Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Por otra parte y al igual que en la mayoría de países de la Unión Europea, el sector servicios es el que reúne a un mayor número de ocupados del total. En Castilla y León, además se observa como este sector es el que arroja mayores índices de ocupación femenina.

Mientras que la industria ha venido ocupando proporcionalmente a menos mujeres que la media nacional, y la agricultura parece que también ocupa cada vez a una menor proporción de ellas, los servicios se han convertido en el refugio que ocupaba en 2011 a casi el 90% de las mujeres ocupadas – concretamente un 88,7%- tendencia que parece mantenerse en el tiempo.

El balance final, por tanto, sigue la media del país, pero con la particularidad de una mayor importancia del sector primario – que ocupa sobre todo a los hombres- y también una mayor polarización en el sector servicios de las mujeres.

Esta característica hace que la planificación de la flexiseguridad, sobre todo desde la perspectiva de género tenga que adaptarse a la particular distribución de la ocupación.

Ocupados por sector económico, Castilla y León para 2008-2011.
Porcentajes respecto del total de cada comunidad : Servicios

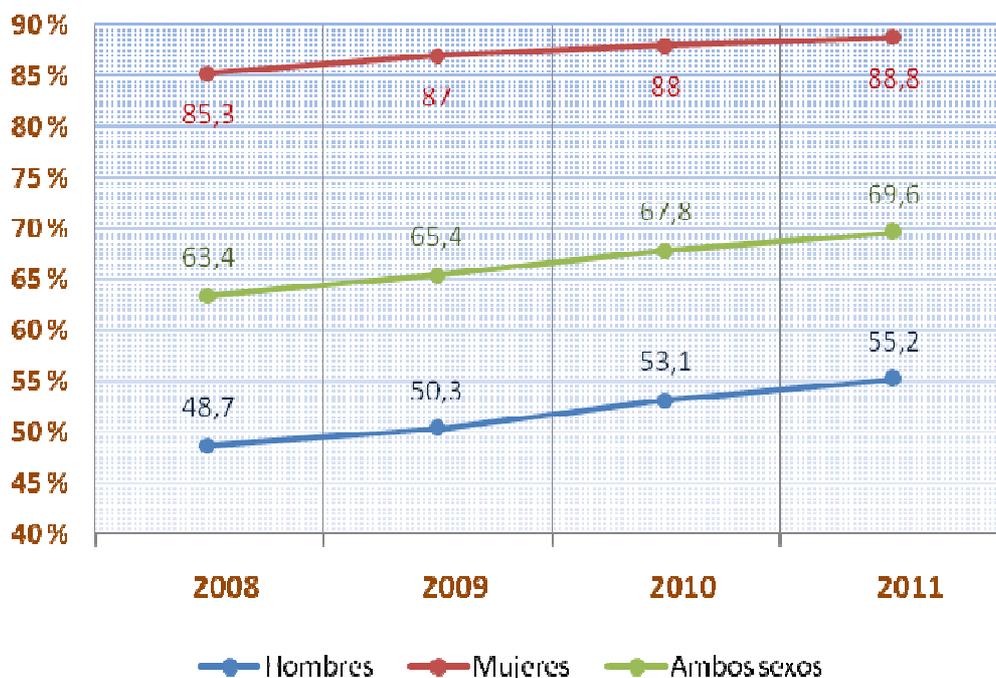


Gráfico XI: Evolución temporal (años 2008 a 2011) de los ocupados en Castilla y León en el sector Servicios. Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Ocupados por sector económico, Total nacional para 2008-2011.
Porcentajes respecto del total: Servicios

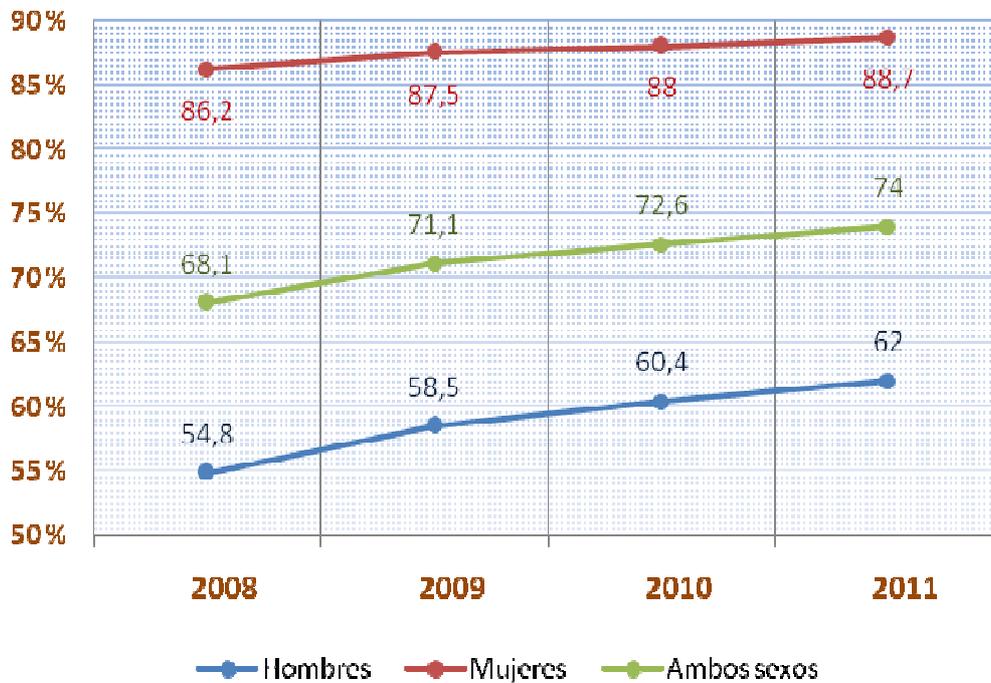


Gráfico XII: Evolución temporal (años 2008 a 2011) de los ocupados en España en el sector servicios. Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Castilla y León está, por tanto, caracterizada por una fuerte presencia de los servicios, sin embargo, su estructura productiva no es muy diferente de la española, como puede apreciarse en las dos gráficas comparativas siguientes.

Ocupados por sector económico, Total nacional para 2011.

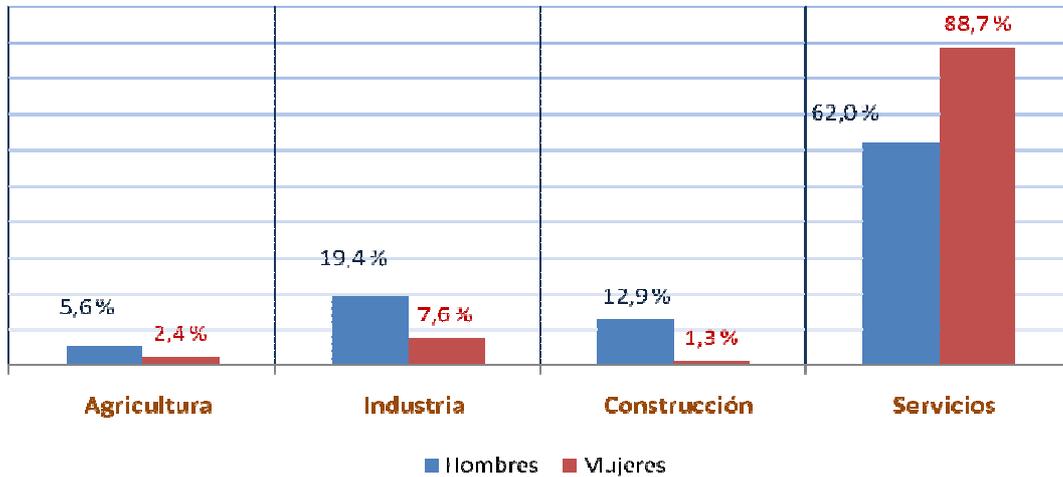


Gráfico XIII: Tasa de ocupados (porcentaje) por sexo y sector económico en España. Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Ocupados por sector económico, Total Castilla y León para 2011.

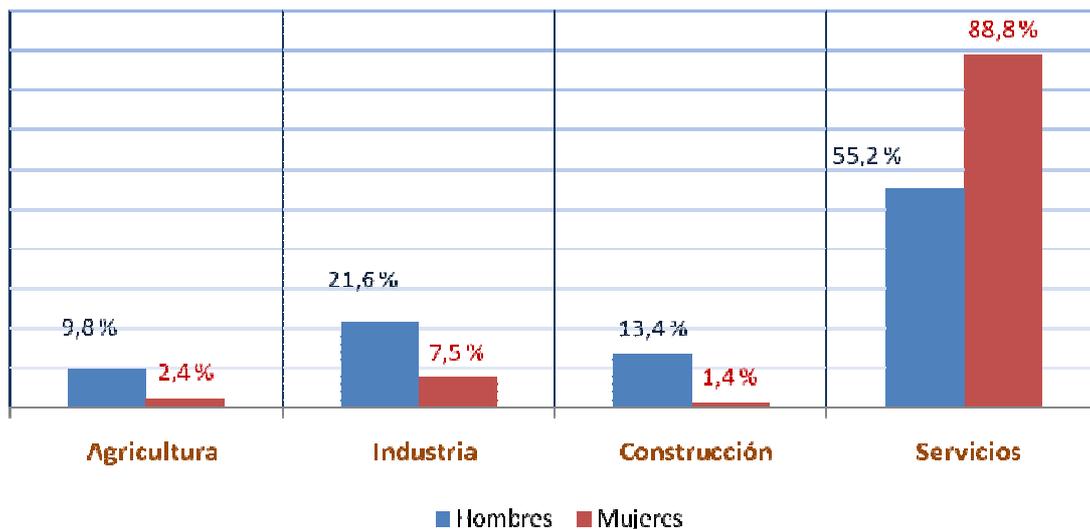


Gráfico XIV: Tasa de ocupados (porcentaje) por sexo y sector económico en Castilla y León. Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Ocupados por sector económico, Total* Dinamarca (2º Trimestre, 2012).

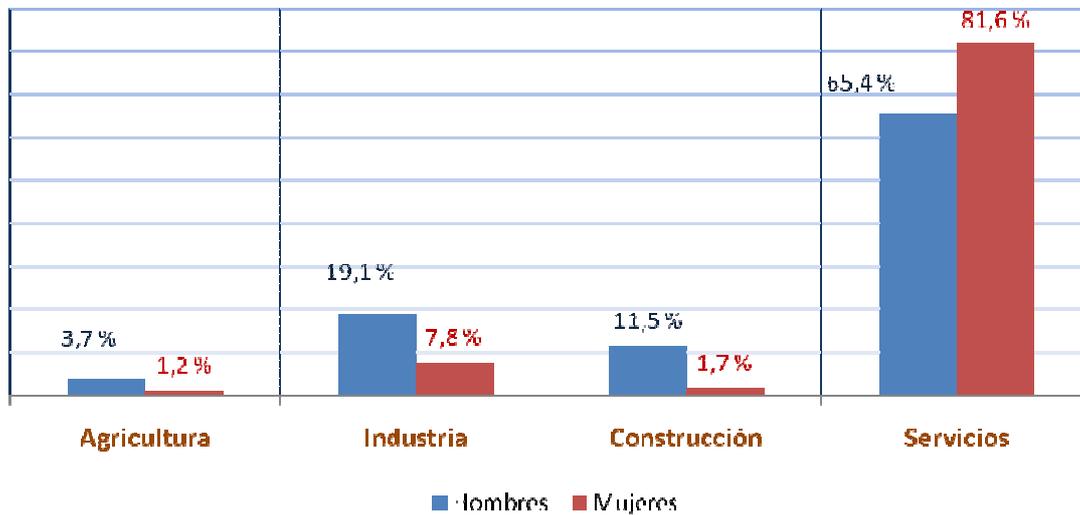


Gráfico XV: Tasa de ocupados (porcentaje) por sexo y sector económico en Dinamarca. Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Nota: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística Danés para el segundo trimestre de 2012. No se incluye en la información estadística los datos de “otros servicios”, por no ajustarse a criterios de representatividad y adecuación estadística.

Por otra parte, respecto a la danesa – que es un ejemplo prototípico de los modelos nórdicos- nuestras mayores diferencias, se encuentran en que, como en la mayoría de las sociedades nórdicas, hay una mayor presencia femenina – en proporción- en los sectores de la construcción, agricultura e industrial, lo que hace que a pesar de la mayor presencia de mujeres en el sector servicios, no se den porcentajes tan dispares para ambos sexos.

La estructura productiva de nuestra comunidad autónoma, en lo que se refiere a las grandes cifras sectoriales, sólo refleja un peso mayor de la agricultura y algo menor

del sector industrial como principal diferencia con la estructura productiva de los países nórdicos – que aquí hemos ejemplificado a través de los datos para Dinamarca.

Flexiseguridad y características del mercado laboral

Dentro de los indicadores definidos por la Comisión Europea para medir el avance en la búsqueda de más y mejor empleo a través de las diferentes estrategias de flexiguridad, hay que destacar el interés de aquellos índices que se refieren a las características del mercado laboral en sí.

Porcentaje de población (segmento de 30 a 34 años) con formación superior en la Unión Europea, España y Dinamarca

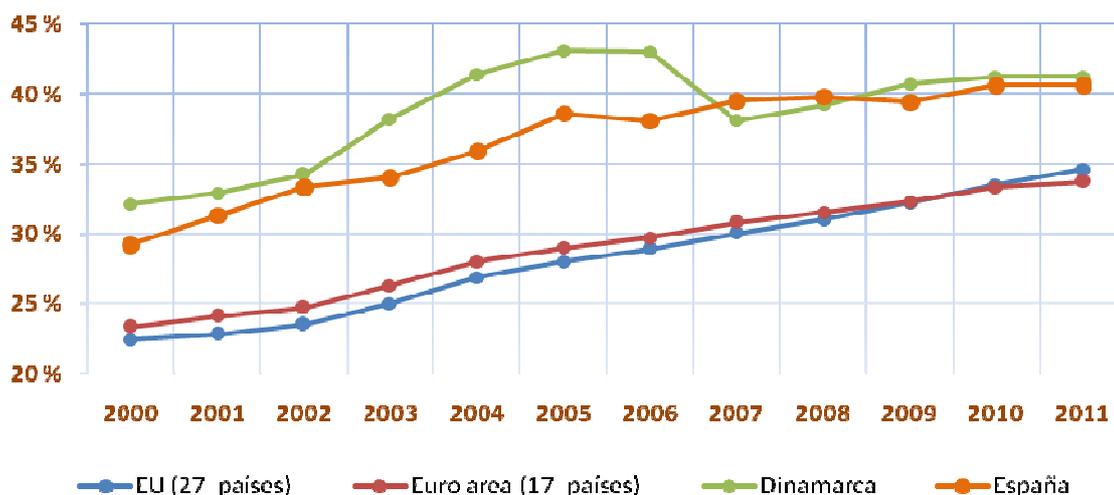


Gráfico XVI: Porcentaje de población de entre 30 y 34 años que tiene formación superior, evolución del índice del año 2000 a 2011 para España, Dinamarca y Unión Europea (EU27 y EU17).
Elaboración propia a partir de los datos del INE y Eurostat.

Un dato especialmente positivo, es el que se refiere al nivel educativo de la población joven, y por extensión de los trabajadores. Así, la evolución del porcentaje de población que alcanzaba niveles educativos superiores, como puede verse en la gráfica siguiente, ha sido de plena convergencia con las cifras europeas, tanto si

tomamos como referencia las medias para la zona euro, como para el conjunto de la Unión Europea.

De hecho, es fácil comprobar que la población que va llegando y asentándose en el mercado laboral – como es el caso de la población de 30 a 34 años- está cada vez mejor preparada en cuanto a su formación previa, y queda por encima de la media.

Sin embargo, la proporción de personas con educación superior sobre el total de la población, es todavía inferior a la media europea y a los mercados con mayor flexibilidad –como Dinamarca. Sería, por tanto del máximo interés tener en cuenta este dato para elaborar acciones y políticas orientadas a la formación continua y a lo largo de la vida, enfocadas sobre todo a aquellos trabajadores de generaciones anteriores que han contado con menores posibilidades formativas.

Tasa de Paro en España para la población de 16 a 64 años, años 2005 a 2011

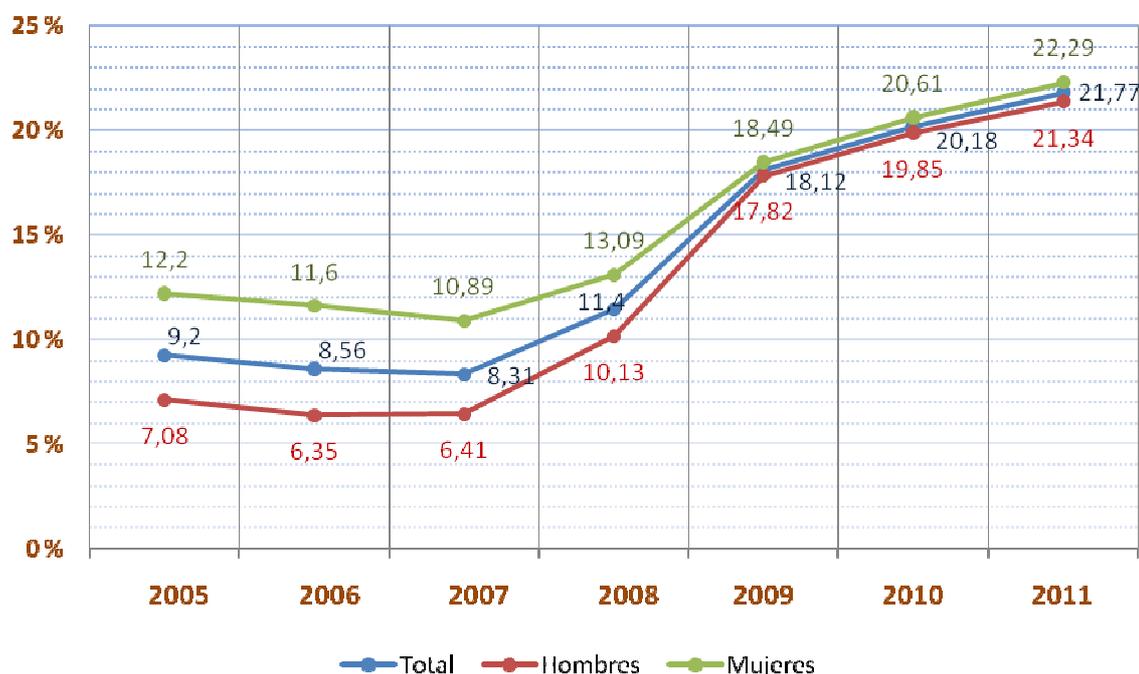


Gráfico XVII: Tasa de paro de la población de entre 16 y 64 años en España, evolución del índice del año 2005 a 2011). Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Tasa de Paro en Castilla y León para la población de 16 a 64 años, años 2005 a 2011

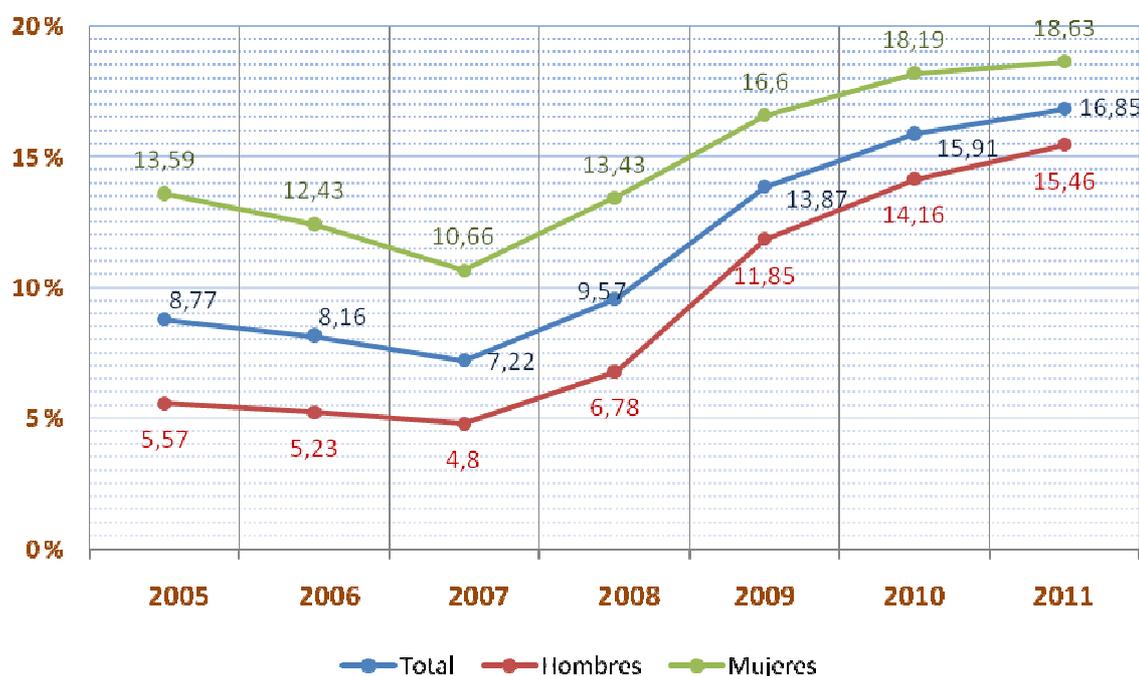


Gráfico XVIII: Tasa de paro de la población de entre 16 y 64 años en Castilla y León, evolución del índice del año 2005 a 2011). Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Respecto a uno de los índices más frecuentemente examinados, y que pueden ser más demostrativos de la situación del empleo en una zona geográfica y en un momento determinado, como es la tasa de paro, podemos apreciar que tanto a nivel nacional como autonómico, tendía levemente –aunque de forma continua- al descenso, hasta el comienzo de la crisis.

Así, puede verse como en 2008, este índice invierte su tendencia, y en el caso del paro femenino, en sólo cuatro años, triplica su cifra, pasando del 4,8 % en 2007 al 15,46 % en 2011.

Sin embargo, la conclusión más preocupante no son las altas cifras de paro alcanzadas, sino el que esta nueva tendencia al aumento progresivo de esta tasa, no tiene visos de corregirse. Así, en el caso danés, como puede verse en la gráfica

comparativa que se muestra continuación, se producen leves aumentos del paro, que pueden ser atribuidos a los ciclos económicos, pero su tendencia continua en el tiempo, es muy estable, alcanzando valores mínimos de 3,7% en 2008, y máximos de 6,6% en la última década, y marcando ciclos de variación cortos en el tiempo.

Evolución de la tasa de paro para España y Dinamarca de 1998 a 2008

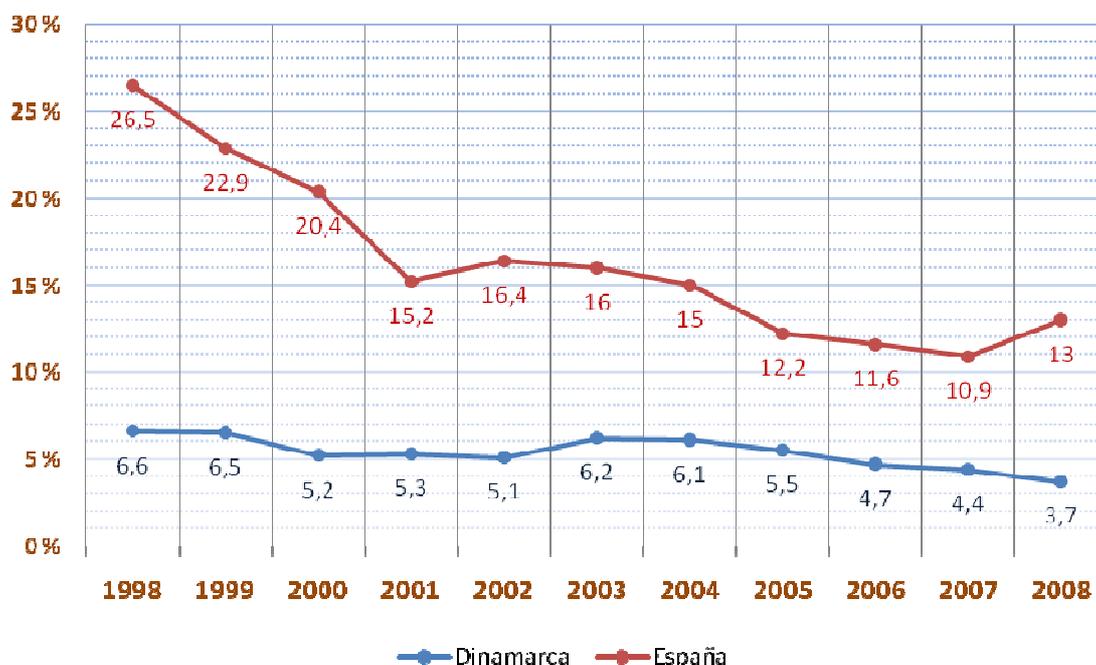


Gráfico XIX: Tasa de paro de la población de entre 16 y 64 años en Castilla y León, evolución del índice del año 2005 a 2011). Elaboración propia a partir de los datos del INE.

En el caso de España, estas variaciones resultan mucho más marcadas y mantenidas en el tiempo, lo que indica que el mercado laboral no puede absorber los efectos de las variaciones de los ciclos económicos, o la crisis de un sector económico de manera eficiente.

Desde la perspectiva opuesta – tasas de empleo- la visión de conjunto no es muy diferente, puesto que también hasta el inicio de la reciente crisis económica, la evolución de la tasa de empleo venía siendo muy positiva. Otro indicador que también

venía experimentando una mejora importante y una trayectoria consistente era la tasa de ocupación femenina.

Ambos indicadores sin embargo, y sobre todo a partir de 2008, han sufrido un retroceso sustancial. A pesar de los efectos que las cifras económicas y de empleo han tenido a nivel global, es necesario sin embargo destacar dos aspectos:

Tasa de Empleo en España para la población de 16 a 64 años, años 2005 a 2011

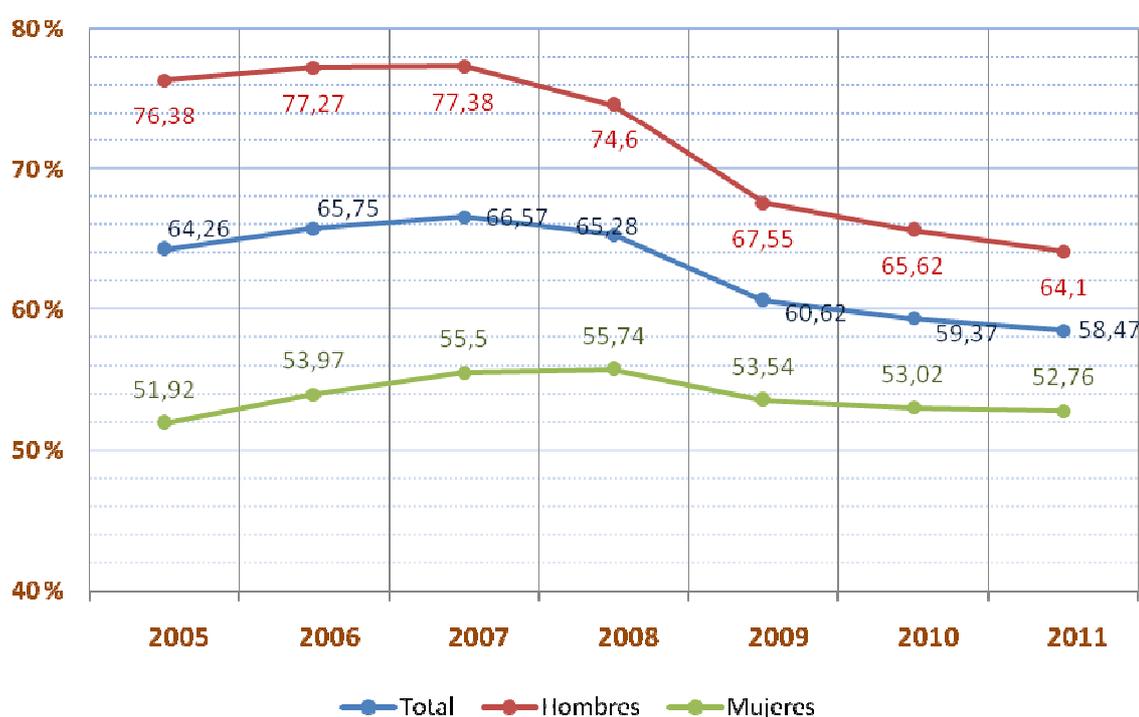


Gráfico XX: Tasa de Empleo de la población de entre 16 y 64 años en España, evolución del índice del año 2005 a 2011). Elaboración propia a partir de los datos del INE.

En las cifras y tasas relativas a ocupación y paro femenino se observa un menor empeoramiento, y cuando éste se produce, lo hace de forma más lenta. Esto es debido, a que se partían de niveles base inferiores a los esperados, y por otra parte, a que las mujeres siguen ocupándose fundamentalmente en el sector servicios y éste ha

tenido un empeoramiento más tardío y de menor entidad que el de la construcción o el industrial.

Tasa de Empleo en Castilla y León para la población de 16 a 64 años, años 2005 a 2011

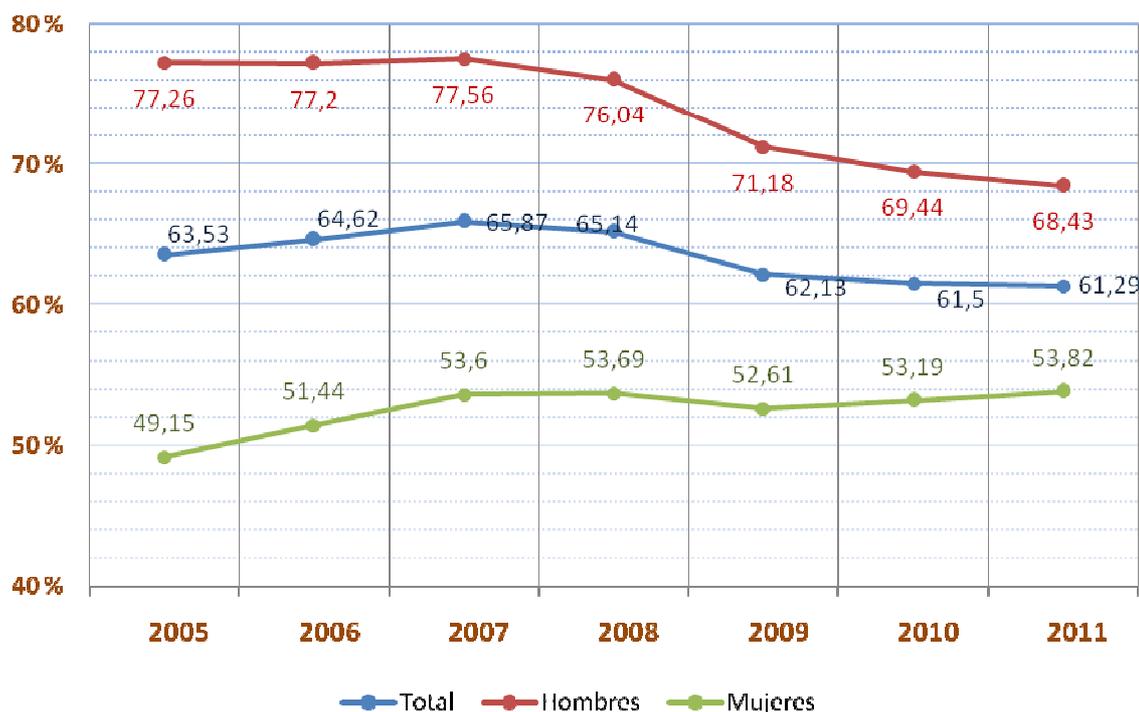


Gráfico XXI: Tasa de Empleo de la población de entre 16 y 64 años en Castilla y León, evolución del índice del año 2005 a 2011). Elaboración propia a partir de los datos del INE.

Algunas claves sobre el empleo en Castilla y León

En Castilla y León, y a pesar del empeoramiento debido a la crisis, si consideramos la evolución anterior a 2008, es muy visible que existe un problema estructural de desempleo que hace que incluso en los ciclos económicos más expansivos, la tasa de

empleo no baje de 8% de manera consistente. Como consecuencia, en los periodos de mayor recesión se produce una masiva destrucción de empleo con los importantes efectos sociales y económicos que conlleva.

Otro factor que agrava esta situación, es la existencia de un ecosistema productivo muy intensivo en mano de obra, y que además no está evolucionando, ya que existe una escasa apuesta por el I+D, la formación o la investigación y la innovación en general.

Otro aspecto que hay que poner en evidencia, es cómo entre los poquísimos países que superan los requisitos de empleo establecidos por la Comisión Europea, se encuentran tanto Dinamarca, como Holanda y Noruega, todos ellos ejemplos paradigmáticos de flexiguridad. Austria, que también aplica políticas de flexiguridad, sólo incumple el requisito que se refiere a las tasas de empleo para mayores de 55 años.

En relación con la tasa de empleo de los mayores de 55 años, en la que nuestro país había venido mejorando sus cifras en los años anteriores a la crisis, ha retrocedido a niveles casi del año 2000. En este caso, también habría que tener en cuenta la poca utilización de la formación o el reciclaje profesional entre este colectivo, lo que le hace especialmente vulnerable en momentos de intenso cambio en el mercado laboral.

En el otro extremo, el paro juvenil arroja también un balance tremendamente negativo, puesto que además de los efectos negativos del desempleo que sin duda acarrea, también supone una pérdida de rendimiento actual y futuro en lo que se refiere al capital humano y en general al mercado laboral en sí mismo. Este es, por otra parte, otro de los índices que más ha empeorado desde el comienzo de la crisis, que en la actualidad se traduce en que uno de cada tres jóvenes menor de veinticinco años que puede y quiere trabajar, no encuentra trabajo.

Otro índice también importante a la hora de valorar la marcha del mercado laboral, es el referente al desempleo de larga duración. El desempleo de larga duración es también otra de las prioridades de la estrategia de Lisboa, y en los últimos años había

tenido una evolución relativamente buena, que situaba a nuestro país incluso por debajo de las medias europeas (tanto en EU15 como EU27). Esta situación, al igual que los niveles de desempleo generales y juveniles, ha sufrido un retroceso importante, que pone de manifiesto del incremento de trabajadores que cada vez se encuentran en situaciones de exclusión laboral.

Otro de los grandes problemas que afectan al mercado laboral español es la temporalidad. En 2008, la tasa de temporalidad de nuestro país duplicaba ampliamente la media europea (EU15).

Si incorporamos una cierta perspectiva cronológica, podemos ver que la situación actual no es más que la consecuencia de una trayectoria un tanto confusa del legislador laboral en las últimas décadas. Si bien, parece claro que uno de los objetivos que parece perseguir la normativa laboral en las últimas décadas se refiere a la flexibilización del mercado laboral, también es cierto que parece estar enfocándose a su consecución de manera un tanto errática, lo que facilita la descausalización de los contratos temporales y la utilización de los mismos como única medida de flexibilidad, que por otro lado desemboca en la falta de otras medidas de flexibilidad a disposición del empleador que pudieran solventar algunos de los efectos negativos que generan estas altísimas tasas de temporalidad laboral.

Otro de los efectos perversos de esta legislación confusa, es la progresiva segmentación del mercado laboral. Este fenómeno acentúa las diferencias entre trabajadores indefinidos y temporales, pero también la inseguridad inherente a las diferencias en las condiciones y términos de los contratos surgidos de diferentes momentos temporales, aún correspondiendo a una misma tipología de contratación.

Por último resaltar, que si bien en los últimos años se observa una cierta reducción de los índices de temporalidad, este descenso se debe fundamentalmente al incesante aumento de desempleo entre los trabajadores con contratos temporales.

En todo caso, y desde mediados de los noventa, la tasa de temporalidad nunca ha descendido del 20%, y si bien se observa una leve reducción en los años de mayor

bonanza económica, hasta la fecha no existen indicios de que estas cifras vayan a tener una mejor evolución futura.

Por otra parte, otra alternativa enfocada a la flexibilidad laboral que permite nuestra legislación es la celebración de contratos a tiempo parcial. Este tipo de contratación no ha sido utilizada con mucha profusión en nuestro país, que queda muy por debajo tanto de la media UE15 como UE27. Además de esta poca utilización, se produce un cierto solapamiento con la contratación temporal. De esta forma, mientras que hay países en donde la contratación temporal es predominantemente de carácter indefinido – como es el caso holandés- en España es utilizada como medida de carácter temporal, lo que tampoco facilita que se vea como medida de conciliación de la vida laboral y personal. En este caso, también es notable la carencia en nuestro acervo normativo de disposiciones más sensibles con las necesidades de conciliación de los trabajadores.

Sistemas de protección social

El actual sistema de Seguridad Social Español ofrece un elenco de prestaciones un tanto confuso, en el que se encuentran mezcladas disposiciones y prestaciones dirigidas a incentivar la búsqueda de empleo y el reingreso de los beneficiarios en el mercado laboral, con otras cuyo funcionamiento se centra en la transferencia de rentas a colectivos con objetivos meramente asistenciales.

Desde el año 1994 vienen sucediéndose diversas medidas de fomento del empleo, que hasta el momento se han materializado a través de bonificaciones a los contratos indefinidos y a la conversión de otras modalidades a este tipo de contrato. No obstante, y como se puede deducir de las cifras y series temporales de estos índices, su efectividad en las sucesivas reformas laborales de las dos últimas décadas ha sido muy reducida.

Por otra parte, el sistema de protección por desempleo es uno de los elementos básicos de los sistemas de Seguridad Social modernos. Estas prestaciones en el caso español existen tanto en su modalidad asistencial como en forma de prestaciones contributivas. En ambos casos, se exige para su percepción que el beneficiario haya cotizado durante un periodo de tiempo significativo. Debido a esta circunstancia, nuestro sistema genera dos tipos de situaciones que pueden resultar problemáticas. En primer lugar, porque quedan fuera de su cobertura, colectivos como los trabajadores sin experiencia, los parados de larga duración y otros que no cumplen los requisitos necesarios, y aquellos que han agotado sus prestaciones.

En el extremo contrario, también se produce una percepción de prestaciones por parte de beneficiarios que están en situaciones diferentes a la búsqueda de un nuevo empleo, o a los momentos de transición entre dos contrataciones.

Se causa, por lo anterior, una cierta tensión de conceptos, puesto que se intenta atender al desempleo como derecho individual, pero también como falta de ingresos transitoria, lo que genera que en la práctica se condicione el derecho individual a que su perceptor acredite su intención de volver a trabajar.

El itinerario de la flexibilidad y la seguridad en el empleo

Hasta este momento, hemos intentado exponer qué se entiende por flexiguridad dentro del contexto europeo, y describir tanto los elementos estructurales como funcionales que integran el modelo.

Para ello, hemos tomado como referencia tanto los modelos más fieles - como el caso del danés, considerado el mejor referente actual- como algunos aspectos que tanto la teoría como la práctica de las políticas de empleo de los distintos países han ido incorporando y generando dentro de esta vía.

Considerando las nada desdeñables dificultades que supone importar un patrimonio político y social tan multidimensional como la realidad de la flexiguridad, nos parece

más acertado, en los que se refiere a los posibles acercamientos a esta realidad, realizar un breve inventario de algunas prácticas que han probado su eficacia para a través del balance entre flexibilidad y seguridad, contribuir a incrementar la empleabilidad de los trabajadores activos junto con algunas matizaciones que convendría tener en cuenta a la hora de considerar su aplicación

Conclusiones: algunas experiencias y prácticas de flexibilidad y seguridad en el empleo para Castilla y León

Aproximaciones a la flexiguridad danesa desde el modelo actual

No existe un único modelo de mercado de trabajo, ni un modelo único de flexiguridad. Y por ello, no es posible, sin una adecuada contextualización importar lo que el modelo danés propone a nuestro mercado laboral. Se ha revisado lo que puede considerarse el corazón del sistema de Flexiguridad, tomando como referencia esencialmente el devenir de este modelo en Dinamarca como máximo referente, y hemos también dado cuenta de aquellos aspectos que nos distancian del modelo.

Es por ello, que ahora , y teniendo en cuenta las características de nuestro actual de mercado de trabajo, pasaremos a exponer cuáles son los principales puntos de contacto que deben considerarse de forma preferente a la hora de aproximar ambos modelos.

Los criterios que hemos tenido en cuenta para realizar esta aproximación de los dos modelos, son las siguientes:

- Características generales de la flexiguridad presentes en el modelo actual del mercado de trabajo en Castilla y León.
- Características de la presencia y proporción de la temporalidad en la contratación laboral, y de la contratación atípica.
- Elementos generadores o que influyen en la creación de una fuerza de trabajo activa y bien cualificada.

- Condiciones industriales y productivas relevantes para la implantación de reformas estructurales en materia laboral.

Sobre las características generales del mercado laboral, y que básicamente definen la intensidad en que los dos elementos – seguridad y flexibilidad- se desarrollan dentro del contexto sociolaboral de un país, hemos de concluir que sólo dos países , Dinamarca y Noruega, parecen haber desarrollado ambas dimensiones simétricamente.

España, junto a Portugal y la República Checa, son considerados, por el contrario como modelos inflexi-inseguros a falta de una mejor denominación. Así, en la combinación realizada por Tangian (Tangian, 2007) se destaca que en estos países, ni la seguridad ni la flexibilidad están presentes en sus mercados laborales.

De hecho, el mercado laboral español se caracteriza por una protección del empleo estricta y un pobre grado de cobertura social, que confluye además con la evolución de los últimos años que ha tendido a la desregulación de las situaciones laborales más rígidas pero sin la existencia de una compensación social suficiente. El resultado es un mercado laboral que no logra buenas condiciones de adaptabilidad, pero que al tiempo ofrece poca protección y seguridad.

También existen en confluencia otros factores como indicadores de formación tanto académica como profesional y continua inferiores a la media, lo que conjuntamente con los altos índices de empleo en estos países, generan precipitadores de exclusión laboral típicos : así, el trabajador que queda desempleado en sectores u ocupaciones con baja demanda, tiene grandes posibilidades de verse excluido definitivamente del mercado laboral, dada la baja probabilidad de que su formación anterior o futura pueda facilitarle un adecuado reciclaje.

Otro elemento que debe destacarse aquí, es la denominada dualidad del mercado laboral español. El porcentaje de trabajadores con contratos temporales es muy elevado, sobre todo en comparación con el resto de países miembros de la Unión. En parte, estas llamativas cifras y porcentajes de temporalidad, se han incrementado en

estos últimos años como resultado de diversas estrategias que perseguían reducir las cifras de desempleo.

Hay que matizar que la existencia y conveniencia de la contratación temporal en sí misma no es puesta en duda, pero en el caso de nuestro país, no se trata de situaciones puntuales, o con una causalidad clara, o bien – como es lo habitual en los modelos de flexiguridad- se trata de transiciones lógicas hacia contratos más estables o mayores responsabilidades.

El resultado de este escenario es que existe más de un 30% de trabajadores que están afectados por estas situaciones, y que no ven la temporalidad como algo provisional o elegido, sino como una condición inescapable y sumamente frustrante. Nuestro país, según Eurostat, es el que mayor tasa de temporalidad de la UE25 tiene, seguido por Polonia.

Por otra parte, estadísticamente, se estima que más del 60% de los trabajadores con contrato temporal en España, no están contentos con esta situación, y que han llegado a ella, por la imposibilidad de encontrar un trabajo estable. A estas cifras, hay que sumar la circunstancia, de que en el caso de los trabajadores con alta cualificación el porcentaje de trabajadores es superior al 23%, por lo que parece que la falta de cualificación no es un factor excesivamente influyente en esta situación.

La situación de temporalidad afecta sin embargo distintivamente en mucha mayor medida a las trabajadoras que a los trabajadores. Además de ser las mujeres las que tienen contratos temporales con mayor frecuencia, también son las que más frecuentemente tienen contratos a tiempo parcial.

Debido a esta situación, se han venido desarrollando una serie de reformas normativas en los últimos años, con el objetivo de reducir estos altos porcentajes de temporalidad y reducir la segmentación del mercado laboral. Aunque el porcentaje de temporalidad se ha reducido levemente – en un 2,85 % para la mejor cifra de este último periodo- es indudable que el problema de la alta temporalidad persiste.

En lo que se refiere a las políticas activas de empleo, según los informes del Consejo de Europa, para 2010, también es un campo en el que se han ido realizando progresos. Así, y aunque desde perspectivas diferentes, tanto Dinamarca como España son países que han visto la incorporación de trabajadores extranjeros a determinados sectores estratégicos como una necesidad de primer orden. En este sentido, ambos países tienen planificadas extensas medidas de inclusión activa. Así, en ambos es posible encontrar, por ejemplo, cursos para el aprendizaje de la lengua y actividades de inclusión para colectivos inmigrantes, dirigidos a los trabajadores provenientes de otros países.

Otro aspecto importante es que en ambos países se han simplificado los trámites para la contratación, y en el caso español, se han ido perfilando un mayor número de medidas y políticas activas de empleo, lo que puede considerarse una leve aproximación al modelo danés. Aunque es preciso aún un largo recorrido en la consolidación de los avances realizados y en la inclusión de nuevas medidas de mucho mayor calado, puesto que los efectos son aún discretos. Estas políticas parece que han influido positivamente en la mejor cualificación de los más jóvenes, pero arrojan resultados escasos en lo que se refiere a su relación con la mejor transición de los trabajadores hacia trabajos más “seguros”.

En cuanto a la formación, la situación actual de la formación continua española, aún queda lejos de la concepción – muy extensa- del aprendizaje a lo largo de la vida que se tiene en el sistema Danés de Flexiguridad, donde es un elemento clave. No obstante, y aunque está demostrada la estrecha correlación entre la formación continua y la reducción del desempleo, también es cierto, que las políticas de esta área han obtenido resultados muy diversos según los distintos países, y la única conclusión clara en este aspecto, es la apuesta por la inversión en el capital humano- y más específicamente en la formación continua- como herramienta fundamental para mejorar la productividad.

Otro elemento, que resulta central en el esquema de la flexiguridad, es el papel del Diálogo Social, que además puede ser considerado un pre-requisito del modelo, puesto que sólo a través de los mecanismos del Diálogo social es factible alcanzar acuerdos de tanto calado como los que componen el equilibrio del resto de elementos

implicados. En concreto, en el modelo danés es una característica propia la existencia de una amplia concertación social del modelo, que además se asocia a un buen funcionamiento de la negociación colectiva en aquel país y a altos porcentajes de afiliación sindical. Por su parte, España exhibe cifras mucho menores de participación sindical – similares en todo caso, al resto de países del sur de Europa- aunque sí es cierto, que tiene un funcionamiento de la negociación colectiva plenamente equiparable a la existente en Dinamarca.

Por otra parte, el Diálogo Social ha sido un tema en ascenso dentro de nuestro país, y en los últimos años ha ido extendiendo su campo de actuación. De hecho, existe un alto consenso en la necesidad de aprovechar este mecanismo para también poder encauzar algunas de las propuestas que se refieren a las políticas de empleo, formación, y en consecuencia, a muchas materias que afectan tanto a los elementos de seguridad como de flexibilidad.

En los últimos años, además se ha visto la necesidad de mejorar la competitividad de las empresas a través del mejor funcionamiento del mercado laboral, y parece que es el Diálogo Social el mecanismo idóneo para ello. De hecho, y desde propuestas ideológicas muy distintas, se ha ido perfilando esta misma idea.

El principal problema, desde el punto de vista de la configuración de un modelo de flexibilidad equilibrado, es que si bien el Diálogo Social puede ser una condición indispensable para lograrlo, no es por sí misma suficiente, y es preciso que las políticas en materia de empleo y de prestaciones y consolidación del estado de bienestar vayan en la misma dirección, lo que hasta el momento no ha sucedido.

Y en este punto, el modelo danés es un referente perfecto: el modelo funciona porque existe un delicado equilibrio entre todos sus elementos, y estos incluyen - además de condiciones de contratación y de trabajo generadas por el consenso y negociación hechas por los agentes sociales y por lo dispuesto en la normativa laboral general- la existencia de mecanismos de previsión social, y de políticas activas de empleo que quedan bajo el control del gobierno y que tiene que planificar y dotar de medios y significado la administración en sus distintos niveles territoriales. Y sin este elemento,

básico en la conformación de la seguridad, no pueden alcanzarse los niveles de buen funcionamiento del mercado de trabajo propios de los modelos de flexiguridad.

Recomendaciones para Castilla y León desde la experiencia Europea y danesa en Flexibilidad y Estabilidad en el empleo

En el acervo europeo reciente, se han producido diversos intentos de importar prácticas que con el objetivo de la Flexiguridad introducían elementos y medidas que perseguían incrementar la flexibilización de los mercados laborales. Sin embargo, como ya hemos apuntado antes, la mayor parte de ellas, al no venir acompañadas por elementos de seguridad que equilibraran el modelo han arrojado resultados muchas veces contraproducentes.

Estas medidas, a grandes trazos, suelen responder a las siguientes características:

- Debido sobre todo a la situación general de recesión económica que ha disparado los índices de desempleo, la mayor parte de estas medidas tenían como principal objetivo aportar soluciones rápidas y actuaciones a corto plazo. Este enfoque ha demostrado dos efectos indeseados: muchas de las medidas carecen de valor y eficacia suficiente a largo plazo por un lado, y por otro, muchas de ellas se han visto irremediamente afectadas por los ajustes presupuestarios derivados de la crisis económica, por lo que han visto limitada –aún más si cabe- su eficacia temporal.
- Por otra parte, muchas de las medidas tienen como objetivo la resolución de los problemas que se han ido planteando como resultado de la crisis económica del último quinquenio, pero no tienen en cuenta otros factores y deficiencias del mercado laboral que ya existían previamente a esta situación, y que posiblemente pervivirían más allá de ésta.
- Otro punto negativo que afecta a estas reformas, es la poca presencia de la perspectiva de género en ellas. Si en general, las mujeres experimentan

dificultades y retos específicos en el contexto de las relaciones laborales, estos problemas se han visto incrementados con la crisis. La crisis está afectando de forma diferente a hombres y mujeres en multitud de aspectos, y la falta de perspectiva de género, puede llevar a que se beneficien en mucha mayor medida los hombres que las mujeres con las medidas de protección social del empleo que se han ido adoptando como respuesta a la crisis.

Por el contrario, algunas recomendaciones y líneas de posible actuación en relación con la flexibilidad y la seguridad que en la actualidad parecen estar debatiéndose con mejor evaluación, son las siguientes:

Reducción de la segmentación del mercado laboral

La flexiguridad tiene como prerrequisito fundamental la inexistencia de segmentación del mercado laboral, tal como se recoge en el principio N° 4 de los principios comunes de la flexiguridad (Consejo Europeo, 2007) “La flexiguridad debe promover mercados laborales más abiertos, receptivos e inclusivos que superen la segmentación”.

Las políticas flexivas, por tanto, deben ir dirigidas prioritariamente a evitar la mayor segmentación del mercado laboral especialmente en momentos de crisis general y de mercados laborales con dificultades. Para ello, es recomendable evaluar previamente cuál es el riesgo de las distintas categorías de los trabajadores, y fomentar la extensión de las políticas activas y otras medidas de “seguridad” hacia esas categorías más débiles. Así, podría ampliarse el alcance de las prestaciones por desempleo, y sobre todo la formación y las políticas activas de empleo para integrar en ellas a los colectivos más desfavorecidos.

Evidentemente, el coste de esta extensión de las prestaciones sociales deberá hacerse en un primer momento a través de la financiación ordinaria de los presupuestos, sin embargo otra alternativa para un medio o largo plazo puede abordar la modulación de las contribuciones de los trabajadores de acuerdo a las posibilidades reales de desempleo.

El resultado de este tipo de políticas es la vinculación más estrecha con el desempleo real, y en todo caso su extensión debe ser integral, con políticas activas del mercado laboral e iniciativas de formación basadas en el análisis de las necesidades formativas y de las competencias demandadas por el mercado y tratando de involucrar a las empresas en la definición y seguimiento de los cambios que se van produciendo en la oferta y demanda de competencias.

Estrategias para ampliar la seguridad y la flexibilidad

La flexiguridad, por otra parte es un sistema que incluye, por propia definición, el pago de generosas prestaciones por desempleo –aunque puedan estar condicionadas. Pero la existencia de estas contraprestaciones puede ser vista como un incentivo “fácil” para algunas empresas, que pueden acudir indiscriminadamente al despido como método más fácil para reducir costes en tiempos difíciles, incluso cuando es posible que no fuera la mejor elección desde el punto de vista de la gestión empresarial. Esta situación es además contraproducente cuando las transiciones hacia el desempleo son más frecuentes que las realizadas entre puestos de trabajo – que es uno de los objetivos principales de los sistemas de flexiguridad.

Los sistemas de flexiguridad solventan esta situación a través de la externalización de los costes del despido, distribuyendo su coste entre la comunidad en su conjunto – empleadores, trabajadores y contribuyentes – para favorecer la reorganización y reasignación de la mano de obra entre sectores.

Sin embargo, y en un momento de crisis económica como el actual, esta externalización plantea interrogantes muy serios, puesto que la financiación de estas generosas políticas y prestaciones dirigidas a los desempleados suelen ser bien aceptadas en épocas de estabilidad económica, donde se espera que el trabajador permanezca poco tiempo desempleado, mientras que en los momentos de penuria presupuestaria pueden hacer que se dispare su coste.

En estos casos, puede resultar muy útil incentivar a los empleadores para que internalicen parte del coste del despido. Esto no se tiene que materializar necesariamente en un endurecimiento de la normativa de protección del empleo, sino

que puede llevarse a cabo a través de instrumentos que ayuden a distribuir los costes de búsqueda de empleo de los trabajadores despedidos con los empleadores, al tiempo que se impulse el mantenimiento de las personas en las empresas en caso de recesión temporal.

Esta permanencia además, reducirá a medio plazo los costes de selección y formación de nuevos trabajadores una vez superados los momentos de dificultad económica. En esta línea se encuentran las iniciativas de la “Fundación del trabajo” en Austria , y las “Células de empleo” de Bélgica, que a modo de especializadas unidades de recolocación – tanto dentro de la misma empresa, como en otras instituciones – hacen un seguimiento de los trabajadores despedidos, a través de procesos de reinserción laboral.

Fomento de la flexibilidad interna

La crisis económica está siendo aprovechada por algunas empresas para plantear profundas reorganizaciones internas. La dimensión interna de la flexibilidad debe gozar también de cierto soporte en tiempos de crisis, para facilitar los procesos de reorganización de las empresas, aunque esta dimensión interna es la más frecuentemente ignorada, con pocas excepciones.

Normalmente son los países en donde ha sido posible –por su contexto institucional y comercial- utilizar esta flexibilidad interna como alternativa a los despidos a gran escala los que han acudido a este tipo de medidas. Así, Alemania ha introducido “acuerdos de trabajo flexible” y “cláusulas de exclusión voluntaria” en las negociaciones colectivas. Estas medidas han sido ampliamente discutidas, negociadas y perfiladas entre los interlocutores sociales.

Los esquemas de trabajo de corta duración deben ir siempre asociados a formación de carácter obligatorio para facilitar estos procesos. Por otra parte, también el desarrollo de la flexibilidad funcional debe ser apoyada directamente, bien a través de la financiación de proyectos para la aplicación de prácticas innovadoras de gestión de recursos humanos, o/y de la formación asociada.

Para completar de forma satisfactoria estos procesos, deberá también estimularse el diálogo entre los interlocutores laborales a favor de la innovación organizativa, como hemos visto que ha sucedido en el caso alemán.

Desde el punto de vista de la flexiguridad, la introducción de la innovación de la organización puede ser un medio muy eficaz para mejorar el potencial de productividad de una empresa, por lo que es alentada ampliamente en este contexto.

La flexibilidad funcional es así, asumida como alternativa válida para los despidos, al ofrecer incentivos no sólo a la formación a nivel de empresa – a través por ejemplo de la subsidiación de los gastos de formación y de los costes salariales de las horas trabajadas ocupadas por ella. La reducción del tiempo de trabajo, está así combinada en la mayor parte de los casos con formación obligatoria durante las horas de trabajo “flexibilizadas”, y normalmente no se refiere a formación general, sino específica para el sector y actividad de la empresa, y vinculada al proyecto de reorganización específico de que se trate.

Sistemas personalizados de valoración de la empleabilidad y orientación profesional

De amplia utilización tanto en el sistema danés como en el holandés, son instrumentos dirigidos a incrementar la empleabilidad. La idea básica de su funcionamiento reside en una atención individualizada al trabajador, combinada con un seguimiento exhaustivo de su situación.

De esta forma, el currículum profesional del solicitante es valorado y adaptado también a la oferta del trabajo laboral, para lo cual incluso se realiza la formación o reciclaje necesario.

Dentro de esta valoración personalizada de la empleabilidad de los inactivos – Chance-meter en la terminología anglosajona- también se incluyen aspectos como su probabilidad de empleo en base a la distancia al centro de trabajo entre otros.

Estos sistemas personalizados, y su correspondiente seguimiento, que incluye múltiples contactos con el inactivo para informar de su situación y de las actividades de búsqueda de empleo desarrolladas por éste, tiene el inconveniente de su alto costo, puesto que además en la mayoría de países que de un modo u otro la aplican, se establece un marco temporal determinado para su finalización. En algunos de ellos, existe para los servicios de empleo una obligación de encontrar una oferta de empleo para el solicitante, ya sea en el mercado laboral existente, ya sea a través de la contratación del desempleado en labores de contenido social o comunitario por la propia administración. A esta obligación de hacer la oferta de trabajo, se corresponde la del usuario a aceptarlo, puesto que de otro modo pierde el acceso a las prestaciones sociales.

Respecto a su implantación en los distintos países, hay que hacer la importante observación de que en los que ha obtenido mejores resultados y efectividad son países con poblaciones mucho más reducidas que la española – lo que facilita la gestión y la prestación del servicio- y con densidades demográficas superiores , lo que simplifica el estudio de la empleabilidad.

La perspectiva de género en las prácticas de flexibilidad y seguridad

El impacto de los factores negativos que afectan al mercado laboral – como es el caso de la actual crisis económica- no es el mismo para hombres que para mujeres. La aplicación de una evaluación adecuada y diferenciada de estos impactos, y el planteamiento de medidas diversificadas si fuera necesario, es aún más necesario en momentos de dificultad económica.

La dimensión del género debería ser considerada como un elemento de mainstreaming transversal, para poder modificar los efectos de los otros factores que contribuyen, por ejemplo, a la segmentación del mercado laboral. Y es un hecho claro, que por ejemplo, las mujeres jóvenes tienen dificultades añadidas –frente al segmento de hombres de la misma edad- en acceder al empleo estable, puesto que los

empleadores consideran que la potencial elección de la maternidad puede volver su inversión más arriesgada y a la larga, más costosa.

Otro aspecto que hace que la perspectiva de género gane importancia es la situación económica. En efecto, en tiempo de crisis, es fácil que tanto los empleadores, como las propias instancias políticas, consideren la ocupación femenina como menos importante que la masculina, sobre todo a la consideración de ésta como una “renta adicional” para las familias.

Otro problema laboral específico que también puede afectar a las mujeres incluso en contextos en los que se incrementan los elementos de seguridad dentro de un sistema (sea a través de mayores prestaciones de desempleo, ampliación de las oportunidades de formación o la mejora de las políticas activas de empleo.) es lo que se refiere a su peor cobertura de estos beneficios, ya que a éstas les es mucho más costoso cumplir con los criterios de elegibilidad , debido a las carreras más fragmentadas, a los contratos precarios y a la mayor frecuencia con la que son contratadas a tiempo parcial .

Reiteramos aquí lo que ya apuntamos al hablar de los riesgos desde la perspectiva de género que pueden acompañar a la flexiguridad, de que al adoptarse formas contractuales flexibles que permitan un mayor balance entre tiempo de vida y tiempo laboral, si la renta familiar se reduce, existe la posibilidad que los trabajos domésticos o de asistencia no puedan convertirse en trabajo retribuido, lo que arroja un resultado doblemente negativo: se produce una reducción del trabajo retribuido, al tiempo que aumenta el trabajo no retribuido para la mujer.

Además, los recortes presupuestarios suelen afectar de forma muy notable a la prestación de servicios de guardería, de atención a la dependencia o de salud, lo que tendría mayores repercusiones –de nuevo- entre las mujeres que entre los hombres.

Por eso, es frecuente ver como en momentos de crisis o de dificultades en el mercado laboral, no se especifica ni se planifica ninguna medida que amortigüe el efecto de crisis o desempleo sobre las mujeres, que por la combinación de todos estos factores,

ven mermadas sus posibilidades de acceder, mantenerse y mejorar en el empleo en los ciclos económicos y productivos adversos.



Gráfico XXII: Esquema de los elementos clave de los modelos de flexiguridad y su valoración en el contexto de Castilla y León en la actualidad

Exportabilidad de las prácticas y modelos de seguridad y estabilidad en el empleo de la flexiguridad

El alto nivel de flexibilidad del mercado laboral danés se apoya en algunos servicios del estado de bienestar, como un sistema comprensivo de educación, incluyendo formación profesional y educación para adultos, un sistema de guarderías bien desarrollado, un sistema de salud de más o menos buen funcionamiento y financiación

pública, etc. Estos servicios tienen, indudablemente, un alto coste, aunque desde la perspectiva del mercado de trabajo, muchos de estos planes de bienestar se pueden ver como inversiones en estructuras de buen funcionamiento, más que costes.

Si se analiza la abundante literatura que la flexiguridad ha suscitado en los últimos años, es fácil comprobar que el éxito del modelo nórdico, reside sobre todo en la seguridad de trabajo combinada con una considerable flexibilidad interna y externa. Se considera en definitiva que existe una correlación positiva entre baja protección del empleo, generosas prestaciones por desempleo y una eficaz política activa de mercado de trabajo.

Como experiencia y referente que puede ser utilizado en momentos y contextos en los que el desempleo es un problema de primer orden, facilitar la reestructuración de la producción y del empleo a través de una adecuada flexibilidad del mercado laboral es una buena opción, pero sin perder de vista que para recuperar el potencial de crecimiento al tiempo que se respeta la equidad económica y social, es necesario instrumentar importantes planes de seguridad.

Dentro de éstos, sin duda, hay que empezar por ofrecer a los desempleados unos ingresos adecuados, pero no debe parar ahí: deben existir también planes para ayudar a introducir en el mercado a los desempleados, a quienes están en riesgo de desempleo, y de atención a los colectivos más vulnerables.

Dinamarca ha adquirido una alta experiencia en el desarrollo de esta fórmula en apariencia muy simple, a través de su historia. Por ello, debe también tenerse en cuenta al juzgar el nivel en el que pueden ser aplicadas las lecciones danesas en otros países sus particulares legados políticos e institucionales, además de las circunstancias específicas que hayan desencadenado la necesidad de estas reformas.

Es evidente que en países con un sentido del estado del bienestar similar al danés, como es el caso del resto de países escandinavos, la fórmula es fácil de exportar, siendo esto mucho más difícil en un contexto bastante distinto como puede ser el de Castilla y León.

Sin embargo, y aún teniendo en cuenta las indudables diferencias, existen algunos puntos de conexión que pueden utilizarse como inspiración y base de cómo y hacia dónde debe evolucionar el modelo de mercado laboral actual. Y sobre todo, para comprobar una vez más como una planificación equilibrada y coherente de medidas de seguridad y estabilidad en el empleo en combinación con una adecuada flexibilidad pueden hacer más eficiente el mercado laboral y mejorar las condiciones de competitividad de nuestras empresas al menos en lo que se refiere al acceso, cualificación y mejora del capital humano a su alcance.

Nota sobre las fuentes

Además de las estadísticas y datos accesibles públicamente, principalmente a través del Instituto Nacional de Estadística (INE) y de EUROSTAT, y de las facilitadas por la Autoridad Laboral Danesa en sus páginas oficiales, se han incorporado informaciones y observaciones recogidas de las siguientes instituciones y personas en Dinamarca con las que se mantuvieron diversas reuniones, y que tuvieron la amabilidad de colaborar:

- D. Leif Christian Hansen, interlocutor para visitas institucionales
- **National Labour Market Authority** (Autoridad del Mercado Laboral Danés)

- D. Henning Gade,, Representante y Consejero Senior de la Dirección de la Confederación Danesa de Empresarios.
- **Danks Arbejdsgiverforening** (Confederación Patronal Danesa)

- D^a Heidi Rønne Möller, Técnico de la dirección en materia internacional.
- **L.O. (Landsorganisationen)**, Confederación Danesa de Sindicatos.

Tabla de gráficos:

GRÁFICO I: INTERCONEXIÓN Y DINÁMICA DE LOS ELEMENTOS INTEGRANTES DEL MODELO DE FLEXISEGURIDAD DANÉS.....	39
GRÁFICO II: HUELGAS CONVOCADAS EN NÚMEROS ABSOLUTOS EN DINAMARCA Y ESPAÑA PARA 1999-2008. EUROSTAT, (CLASIFICACIÓN NACE REV.1.1.)	43
GRÁFICO III: PIRÁMIDE POBLACIONAL DE CASTILLA Y LEÓN (MILES) , POR SEXOS Y GRUPOS DE EDAD, PARA 2011. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.....	67
GRÁFICO IV: EVOLUCIÓN TEMPORAL (AÑOS 1975 A 2010) DE LA TASA DE FECUNDIDAD EN CASTILLA Y LEÓN. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.....	68
GRÁFICO V: EVOLUCIÓN TEMPORAL (AÑOS 2008 A 2011) DE LOS OCUPADOS EN CASTILLA Y LEÓN EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.....	69
GRÁFICO VI: EVOLUCIÓN TEMPORAL (AÑOS 2008 A 2011) DE LOS OCUPADOS EN ESPAÑA EN ACTIVIDADES AGRÍCOLAS. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.	70
GRÁFICO VII: EVOLUCIÓN TEMPORAL (AÑOS 2008 A 2011) DE LOS OCUPADOS EN CASTILLA Y LEÓN EN INDUSTRIA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.	71
GRÁFICO VIII: EVOLUCIÓN TEMPORAL (AÑOS 2008 A 2011) DE LOS OCUPADOS EN ESPAÑA EN INDUSTRIA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.	71
GRÁFICO IX: EVOLUCIÓN TEMPORAL (AÑOS 2008 A 2011) DE LOS OCUPADOS EN CASTILLA Y LEÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.	72
GRÁFICO X: EVOLUCIÓN TEMPORAL (AÑOS 2008 A 2011) DE LOS OCUPADOS EN ESPAÑA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.....	73
GRÁFICO XI: EVOLUCIÓN TEMPORAL (AÑOS 2008 A 2011) DE LOS OCUPADOS EN CASTILLA Y LEÓN EN EL SECTOR SERVICIOS. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.....	74
GRÁFICO XII: EVOLUCIÓN TEMPORAL (AÑOS 2008 A 2011) DE LOS OCUPADOS EN ESPAÑA EN EL SECTOR SERVICIOS. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.	75

GRÁFICO XIII: TASA DE OCUPADOS (PORCENTAJE) POR SEXO Y SECTOR ECONÓMICO EN ESPAÑA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.	76
GRÁFICO XIV: TASA DE OCUPADOS (PORCENTAJE) POR SEXO Y SECTOR ECONÓMICO EN CASTILLA Y LEÓN. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.	76
GRÁFICO XV: TASA DE OCUPADOS (PORCENTAJE) POR SEXO Y SECTOR ECONÓMICO EN DINAMARCA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.	77
GRÁFICO XVI: PORCENTAJE DE POBLACIÓN DE ENTRE 30 Y 34 AÑOS QUE TIENE FORMACIÓN SUPERIOR, EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DEL AÑO 2000 A 2011 PARA ESPAÑA, DINAMARCA Y UNIÓN EUROPEA (EU27 Y EU17). ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE Y EUROSTAT.	78
GRÁFICO XVII: TASA DE PARO DE LA POBLACIÓN DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS EN ESPAÑA, EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DEL AÑO 2005 A 2011). ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.....	79
GRÁFICO XVIII: TASA DE PARO DE LA POBLACIÓN DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS EN CASTILLA Y LEÓN, EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DEL AÑO 2005 A 2011). ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.	80
GRÁFICO XIX: TASA DE PARO DE LA POBLACIÓN DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS EN CASTILLA Y LEÓN, EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DEL AÑO 2005 A 2011). ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.	81
GRÁFICO XX: TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS EN ESPAÑA, EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DEL AÑO 2005 A 2011). ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.....	82
GRÁFICO XXI: TASA DE EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE ENTRE 16 Y 64 AÑOS EN CASTILLA Y LEÓN, EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DEL AÑO 2005 A 2011). ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS DEL INE.	83
GRÁFICO XXII: ESQUEMA DE LOS ELEMENTOS CLAVE DE LOS MODELOS DE FLEXIGURIDAD Y SU VALORACIÓN EN EL CONTEXTO DE CASTILLA Y LEÓN EN LA ACTUALIDAD.....	102