



Tema de Debate

“Reforma laboral en España: Flexiseguridad y competitividad”

Cuando se habla de flexiseguridad, el primer nombre que hay que mencionar es el del sociólogo holandés Hans Adriaansens, primero en acuñar este concepto a mediados de los años 90 en un contexto de preparación de las Leyes de Flexibilidad y Seguridad y Empresas de Trabajo Temporal, que configuraron las nuevas políticas de empleo de la coalición púrpura socialista-liberal de los Países Bajos. Aquel gobierno pretendía reconciliar los intereses de empresarios y trabajadores mediante el fortalecimiento simultáneo de la competitividad y la protección utilizando intensivamente el diálogo social.

Poco antes, en los países nórdicos, con Dinamarca a la cabeza y con una tasa de empleo del 77,1%, los esquemas basados en políticas activas de empleo y contratos de trabajo flexibles, se convirtieron en una de las claves del modelo escandinavo de éxito, donde el crecimiento económico sostenible iba acompañado de facilidades para el despido, altas tasas de actividad y apertura hacia el exterior y un Estado del Bienestar sustentado en elevados impuestos sobre la renta de las personas físicas y comprometidos con la creación de empleo, lo que implicaba una baja fiscalidad sobre las empresa, políticas de apoyo a las familias y un elevado presupuesto para educación y formación continua.

Junto con Dinamarca, Suecia también fue considerada un modelo, dada su capacidad de conjugar un mercado flexible con políticas públicas capaces de evitar la exclusión social

La flexiseguridad en la Unión Europea

Visto el éxito de este modelo, el término fue adoptado, en diferente medida, en varios países de la Unión Europea movidos por el deseo de aumentar la productividad sin comprometer la calidad de vida de los trabajadores.

Así, países como Austria y Alemania, han destacado en varios foros la eficacia de la flexiseguridad al permitir, por un lado, a las empresas, poder reducir costes sin prescindir de plantilla en momentos de especiales dificultades y, por otro, a los trabajadores, mantener su empleo e incluso utilizar este marco laboral para conciliar la vida laboral con la familiar y/o académica.

EL MODELO LABORAL AUSTRIACO

Austria cuenta con una de las tasas de desempleo más bajas de Europa con poco menos de un 5%.

La principal novedad del modelo austriaco es que el trabajador cuenta con un sistema de indemnización por despido que funciona como un fondo de ahorro, que puede mantener aunque cambie de trabajo y que el Estado incentiva utilizar como complemento a la pensión pública. Esta hucha o “mochila” como se define en Austria, se va llenando con la aportación mensual de la empresa del 1,53% del salario bruto del trabajador, como si fuera una especie de salario diferido.

El Estado garantiza el cien por cien de las aportaciones netas, mientras que la caja que gestiona el fondo invierte el dinero para conseguir un rendimiento del capital, que acumula una media anual del 3,5% de interés desde su introducción en 2003. El trabajador tiene derecho a acceder de inmediato a su dinero si es despedido, pero si deja su trabajo de forma voluntaria, sólo podrá acceder a él después de cinco años sin empleo. En caso de fallecimiento, el dinero irá a parar a sus herederos.

Si el capital se utiliza como un complemento a la pensión pública, el Estado no grava de ninguna forma el patrimonio alcanzado, mientras que, si decide recuperarlo de una sola vez, tendrá que pagar un impuesto del 6%.

Este sistema es especialmente ventajoso para las Pymes, que conforman más del 90% del tejido productivo austriaco, y que mensualmente hacen pequeñas aportaciones a este fondo por lo que deben hacer frente a una gran suma de golpe a la hora de despedir a sus trabajadores.

Sin embargo, la principal ventaja es que el capital por despido se universaliza a todos los empleados, incluso a sectores marcados por la temporalidad como el turismo o la construcción. Además, no se pierde la antigüedad al cambiar de trabajo.

¿EN QUÉ CONSISTE?

Como hemos visto y, el propio término indica, es la combinación de flexibilidad y seguridad aplicada al mercado de trabajo. En teoría se trata de una estrategia política encaminada a lograr un mercado de trabajo flexible que, además, garantice la protección social de los trabajadores, además de contribuir a que el mercado laboral sea más reactivo, inclusivo y competitivo.

La flexiseguridad o flexiguridad se basa en tres pilares: la flexibilidad a la hora de contratar y despedir; la alta protección social para los desempleados y una política de formación y reinserción laboral muy activa. En este sentido, los trabajadores deben estar dispuestos a modificar su formación para adecuarse a los puestos que se necesiten cubrir. Para ello, se articulan medidas de formación continua tanto para empleados como para desempleados. Esto implica que el coste de este modelo en términos de presupuesto público sea alto, una de las principales críticas que recibe.

Según la Comisión Europea, la flexiseguridad consiste en:

- Permitir a todo el mundo adaptarse a las transiciones de la vida (del sistema educativo al laboral, de un empleo a otro, del desempleo al mercado laboral o del mercado laboral a la jubilación).
- Organizar el trabajo en función de las necesidades en términos de producción y capacidades.
- Facilitar la conciliación entre la vida profesional y la vida privada.

Más allá de la garantía de conservar el empleo. La seguridad para el trabajador, según la Comisión Europea, consiste en:

- Dar a cada uno las capacidades que le permitan evolucionar en su vida profesional y encontrar un nuevo empleo.
- Prever indemnizaciones de desempleo adaptadas, con el fin de facilitar los periodos de transición mencionados.
- Aumentar las posibilidades de formación para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en aquellos poco cualificados o de edad avanzada.

El principio de flexiseguridad se articula en torno a cuatro componentes políticos que forman un conjunto equilibrado: la flexibilidad y la protección de las disposiciones contractuales; estrategias globales de aprendizaje a lo largo

de la vida; políticas activas del mercado laboral que resulten eficaces y regímenes modernos de seguridad social.

EL CAMINO HACIA LA FLEXISEGURIDAD

Este modelo no contempla flexibilidad para la empresa y seguridad para el trabajador, ya que ambos necesitan de los dos términos. El empresario necesita flexibilidad para ser más competitivo y variar su plantilla en función de su producción y la seguridad de un marco político y legal estable. Por su parte, el trabajador no sólo pide seguridad, sino también flexibilidad para poder conciliar sus dos facetas vitales.

Por lo tanto no es alargar la jornada laboral, no es encadenar contratos temporales, no es importar el modelo norteamericano de capitalismo de “contratar y quemar” que, como se ve, no es la solución a la actual crisis. La flexiseguridad es afianzar un modelo europeo de capitalismo, en el que la cohesión social y la competitividad vayan de la mano.

A falta de un modelo universal de flexiseguridad y teniendo en cuenta que la realidad social varía de un país a otro, la Comisión Europea, propone cuatro esquemas clásicos que deberían permitir a los Estados miembros definir la estrategia que mejor se adapte a sus circunstancias:

- Resolver el problema de la segmentación contractual.
- Desarrollar la flexiseguridad en el seno de las empresas y ofrecer seguridad durante los periodos de transición.
- Abordar las diferencias entre la mano de obra en cuanto a capacidades y oportunidades.
- Mejorar las oportunidades de los beneficiarios de prestaciones y de los trabajadores no declarados.

¿PUEDE SOLUCIONAR LOS MALES DEL MERCADO ESPAÑOL?

Si echamos un vistazo a la actual coyuntura económica mundial, parece claro que aquellos países que no entienden que la flexiseguridad es el modelo que debe gobernar el mercado laboral, en poco tiempo pueden quedar fuera del mercado.

El Ejecutivo español parece que lo está entendiendo y poco a poco aprueba medidas encaminadas en este sentido, como la ayuda para fomentar la formación de las personas en situación de desempleo, pero todavía tiene que seguir trabajando y seguir las directrices marcadas por la Unión Europea.

Para crear más puestos de trabajo y de mejor calidad la Unión Europea ha definido para sus Estados miembros, junto con interlocutores sociales e intelectuales y organizaciones internacionales unos principios comunes

encaminados a alcanzar la flexiseguridad, sin descuidar sus retos particulares, sus oportunidades y sus circunstancias específicas.

Así, estos principios comunes son:

1. El refuerzo de la aplicación de la estrategia de la UE para el crecimiento y el empleo, así como la consolidación de los modelos sociales europeos.
2. La instauración de un equilibrio entre los derechos y las responsabilidades.
3. La adaptación del principio de flexiseguridad a la diversidad de las situaciones, necesidades y retos de los Estados miembros.
4. La reducción de la brecha abierta entre los trabajadores excluidos del sistema y los que disponen de un empleo a tiempo completo y de un contrato por tiempo indefinido.
5. El desarrollo de una flexiseguridad interna y externa, que ayude a los asalariados a ascender dentro de una misma empresa (movilidad ascendente: flexiseguridad interna), pero también a pasar de un empleo a otro (flexiseguridad externa).
6. La promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres así como de la igualdad de oportunidades para todos.
7. La formulación de un conjunto de políticas equilibradas que generen un clima de confianza entre los interlocutores sociales, los poderes públicos y las demás partes interesadas.
8. La garantía de una distribución equitativa de los costes y los beneficios de las políticas de flexiseguridad y de políticas presupuestarias sanas y viables desde el punto de vista financiero.

Lejos de la aplicación de estos principios, lo que tiene que quedar claro, y así lo contempla la Comisión Europea, es que las políticas de flexiseguridad no pueden, en ningún caso, poner en peligro la salud presupuestaria de los Estados miembros.

Deberá primar siempre una mejor utilización de los recursos públicos y privados existentes sobre el aumento de los gastos y tener en cuenta que el

éxito de la flexiseguridad dependerá y variará en función de la cultura y tradiciones de los respectivos países donde se aplique.