



Universitat Autònoma de Barcelona

LA APLICACIÓN DE LA FLEXISEGURIDAD EN EL CONTEXTO ESPAÑOL

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Curso 2019 - 2020

Autor: Ian Junyent Bosch

Tutor: Joan Rodríguez Soler

NIU: 1456908

Barcelona, 12 de mayo de 2020

ÍNDICE

Agradecimientos.....	3
1.- Resumen.....	4
2.- Introducción.....	5
2.1.- Objetivos.....	7
3.- Marco teórico.....	8
3.1– Origen del concepto.....	8
3.2- Aplicación de la flexiseguridad en los países del sur de Europa.....	9
3.2.1- Factores explicativos.....	10
3.3 – La flexiseguridad en el modelo español.....	11
3.3.1 - La negociación colectiva y el centro de las políticas en España.....	11
3.3.2 - La globalización en una era de incertidumbre y la flexibilidad como modelo de gestión y de solución.....	14
4.- Hipótesis.....	16
5.- Metodología.....	18
5.1.- Presentación del guión de entrevista.....	19
6.- Análisis.....	22
6.1- La gestión de la flexiseguridad en España: Las políticas activas y pasivas desarrolladas en España.....	22
6.2- La visión de los agentes sociales y de los sindicatos sobre la aplicación de la flexiseguridad en España.....	26
6.3- Innovación y desarrollo (I+D) y el tejido empresarial español en el paradigma de la flexiseguridad en España.....	29
6.4- Opinión y alternativa al modelo de la flexiseguridad.....	32
7.- Conclusiones.....	35
8.- Bibliografía.....	40

9.- Anexo I.....	41
Anexo I: Guión de la entrevista.....	41

Agradecimientos

La motivación sobre este tema de estudio, nace a partir del interés por analizar cuál ha sido la aplicación de la flexiseguridad en el caso español. Lo que he pretendido desde un inicio con este trabajo de fin de grado, ha sido el hecho de poder realizar entrevistas con expertos en el tema, para verificar si realmente la aplicación en el caso español sobre la flexiseguridad ha resultado ser un éxito o no, y en de ser una u otra, cuáles son los motivos o las causas que conducen a tal situación.

De este modo, querría agradecer a todos aquellos y aquellas que me han ayudado a hacer posible este trabajo de fin de grado. En especial, querría agradecer a sociólogos del trabajo y actualmente profesores de la Universidad Autónoma de Barcelona como Pablo Sanz de Miguel y Oscar Molina Romo, que junto con mi tutor este trabajo de fin de grado, me han ayudado a hacer posible este trabajo, y a sacar mis propias conclusiones sobre un tema en el que en varias ocasiones hemos debatido a lo largo del grado universitario.

También me gustaría dar mi agradecimiento a aquel perfil técnico fuera de la universidad, que me ha ayudado también a aportar mis propias conclusiones sobre este modelo de marco de relaciones laborales. En especial, me gustaría agradecer al personal técnico de “Ig-nova ocupació”, de los que me permitieron que pudiera realizar una entrevista con ellos, con motivo de analizar cuáles han sido las políticas que se han gestionado desde la administración pública sobre la flexiseguridad.

1.- Resumen

RESUMEN

Partiendo del interés por la flexiseguridad, se ha planteado como tema de estudio, analizar e investigar el conjunto de políticas que se han aplicado sobre esta temática y en cómo se ha gestionado. Es este el objetivo por el cual, se ha procedido a la búsqueda de información, mediante diferentes fuentes de investigación como las entrevistas y lecturas, para conocer así, la metodología del trabajo.

Antes de analizar en profundidad el trabajo, hemos de conocer cuál es el entorno laboral y empresarial español para este paradigma. Es por ello, que una vez recopilada la información, se ha procedido a seleccionar solo aquella información que pueda ser útil y relevante, por tal de lograr con el objeto de estudio.

A partir de todo esto, se ha analizado con profundidad la aplicación que ha habido en España sobre la flexiseguridad, comprobando así si realmente ha sido un éxito o un fracaso.

ABSTRACT

Based on the interest in flexicurity, it has been raised as a topic of study, to analyze and investigate the set of policies that have been applied on this topic and how it has been managed. This is the objective for which information has been sought, through different research sources such as interviews and readings, in order to know the methodology of the work.

Before analyzing the work in depth, we need to know what is the Spanish working and business environment for this paradigm. That is why, once the information has been collected, we have proceeded to select only that information that can be useful and relevant, as long as it can be obtained for the purpose of the study.

On the basis of all this, the application of flexicurity in Spain has been analyzed in depth, thus verifying whether it has really been a success or a failure.

2.- Introducción

El marco de las relaciones laborales siempre se ha caracterizado por representar un papel clave de adaptación evolutiva al contexto social. Como bien ya es sabido, históricamente el modelo Fordista entrado desde mediados del S.XX con el paso del tiempo presentó un desgaste y una erosión, que dio lugar a una etapa posfordista que se inauguró a partir de la década de los años setenta y ochenta del siglo pasado, una vez el modelo Fordista fracasó ante un entorno prácticamente cambiante y dinámico sin precedentes, de gran ruptura respecto al modelo rígido del Fordismo, en el que el propio sistema legal establecido por aquel entonces representaba ser de mantenimiento y orden sobre ambos (sistema organizativo y legal). Una vez entrada esa época posfordista, una de las principales bazas fue que el marco de las relaciones laborales cambió por completo, y por ende, el sistema legal debía adaptarse a todo ello. Las propias características del modelo Fordista, de seguridad asociado a un modelo de empleo seguro y para toda la vida entraron en crisis en la era posfordista.

Sin embargo, a fecha de hoy, no estamos lejos de todo el paradigma que se ha venido mencionando anteriormente. Uno de los principales impactos y repercusiones a nivel social, político y sobretodo económico, ha sido la crisis financiera y económica que inició su camino a partir del año 2008, y es ahí donde debemos centrar gran parte del interés de nuestro objeto de estudio, porque fue a partir de este período – aunque la flexiseguridad ya había nacido con anterioridad - donde se replanteó un modelo de relaciones laborales que había sido impulsado con anterioridad, y del que corresponde a la flexiseguridad, que es el tema que se pretende estudiar y analizar. A nivel Europeo, se propusieron diferentes políticas dirigidas a luchar contra todo lo mencionado anteriormente, y en efecto, estas políticas tuvieron su transcendencia en el marco de las relaciones laborales. Köhler, Martín (2009) y Alonso (2018) apuntan que existieron dos etapas desde el inicio de la misma crisis: **una primera;** dirigida sobre todo hacia políticas de flexibilidad hacia los empresarios, aunque se explica que las mismas supusieron una gran precarización en el marco de las relaciones laborales, que culminaron con **una segunda;** dirigida a garantizar esa flexibilidad hacia los empresarios, pero a su vez, promoviendo ciertas políticas para luchar con la precariedad laboral y desocupación, conociéndose entre ellas como políticas de flexiseguridad, unas políticas, de las que ya habían estado desarrolladas en contextos anteriores, pero que se plantearon como solución. La flexiseguridad es el fruto de una combinación de flexibilidad hacia los empresarios pero garantizando una seguridad hacia

los trabajadores, no caracterizada por blindar a los trabajadores/as en sus puestos de trabajo, sino de incentivar un conjunto de políticas activas y pasivas de empleo, dirigidas a cubrir elementos como la desocupación y la precariedad laboral, y ofrecer por tanto, una efectiva seguridad.

La flexiseguridad por tanto se estableció como el modelo alternativo de solución en el marco de las relaciones laborales. Fue en Dinamarca donde se planteó, y se instó a los diferentes países europeos su aplicación aunque en mayor medida se explica que el éxito fue distinto en función de los países explicándose que principalmente lo que ha habido es una flexibilización en el marco de las relaciones laborales, sin existir a cambio, ciertas políticas activas de empleo, entre otras. Delante de este último espejismo, surge el interés de analizar si realmente se contrasta esa realidad, en efecto, surge el interés de analizar si realmente en el contexto español del marco de las relaciones laborales, se explica que se haya logrado una efectiva flexiseguridad, o si por el contrario, únicamente ha habido flexibilidad.

Este Trabajo de Fin de Grado, está estructurado en un total de ocho apartados y un anexo final. En el primer apartado, se incluye la introducción y presentación de este TFG, y se acompaña de un segundo apartado en el que se detallan los objetivos del mismo. En el tercer apartado, está el marco teórico del presente trabajo que pasa por estar estructurado en tres apartados donde se refuerza y se expone la visión que tienen diferentes autores sobre la flexiseguridad. En el cuarto apartado, se incluyen las hipótesis. Un quinto apartado, acompaña la metodología del trabajo, en el que su uso principal, es la técnica de investigación de tipo cualitativa como es técnica de la entrevista. En total, se han realizado tres entrevistas que conectan con el sexto apartado de este TFG, con los resultados obtenidos. En el séptimo apartado, se constituyen las conclusiones obtenidas acerca de este TFG, y finalmente, el octavo apartado incluye la bibliografía. En el anexo se detalla el guión de las entrevistas que se ha usado para realizar las entrevistas.

2.1.- Objetivos

De acuerdo a lo que se ha mencionado en la introducción del tema, surge como interés analizar y estudiar el potencial sobre la flexiseguridad. En este sentido, se proponen los siguientes objetivos:

- Estudiar y analizar si de acuerdo a lo que se instó en los países europeos, en el caso español, se logró que estas políticas dirigidas hacia una flexiseguridad, fueron eficaces en cuanto a su logro, o si por el contrario, estas políticas únicamente supusieron una flexibilización en el marco de las relaciones laborales como bien apuntan algunos autores.
- Estudiar y analizar la implementación en las empresas y organismos públicos acerca de la flexiseguridad. Estudiar y analizar cuál ha sido el papel de estos actores acerca de la flexiseguridad, es decir, si realmente la han implantado o no, y en su caso, que acciones han desarrollado acerca de la flexiseguridad.
- Estudiar y analizar cuáles son los motivos y las razones que justifican que se haya producido el éxito o el fracaso de la flexiseguridad.

3.- Marco teórico

Partiendo del interés de analizar las nuevas formas de organización en el marco de las relaciones laborales, surge el interés de analizar la flexiseguridad, sobretudo en cuál ha sido su aplicación en el caso español. A lo largo del Grado en Relaciones Laborales, he estudiado de forma reiterada la concepción sociológica sobre las nuevas formas de organización en el trabajo. Lo más destacado de ello en mi juicio, supone la ruptura sociológica en cuanto a la organización en el trabajo entre el modelo Fordista al Posfordista, donde se inaugura un nuevo marco completamente rompedor que hace nacer una nueva forma necesaria de organización. Una de las más destacadas y que se mencionan a lo largo de la etapa posfordista ha sido el paradigma de la flexiseguridad.

La flexiseguridad fue un concepto que vino siendo desarrollado a lo largo del inicio del presente siglo en alguno de los discursos europeos, pero nunca llegó a aplicarse en el marco de las relaciones laborales en los países europeos, a excepción de Holanda y Dinamarca. Sin embargo, este concepto fue replanteado a lo largo de la crisis económica y financiera de 2008. Por tanto, no puede decirse que este concepto surgió desde entonces, y al fin y al cabo, este trabajo de fin de grado lo que pretende es dar respuesta a como desde la Unión Europea por aquel entonces – en plena crisis – se quiso replantear tal concepto y recomendar el modelo de la flexiseguridad como un modelo alternativo a implementar para resolver básicamente al problema de las altas tasas de desempleo, que experimentaron los países europeos, en los que se encontraba España.

En todo caso, este marco teórico está estructurado en tres apartados de los que se mostrarán a continuación, donde se refuerza todo lo anterior y donde se expone la visión que tienen diferentes autores sobre la flexiseguridad.

3.1.- Origen del concepto

Una de las principales características con las que debemos reiterar es que no existe un origen ni un periodo concreto sobre la flexiseguridad. Se trata de un concepto en el que fue planteado y desarrollado por algunos países nórdicos de Europa en diferentes periodos.

Se explica por autores como Klammer (2007), que el modelo de la flexiseguridad surge a partir de la experiencia vista en el caso de Dinamarca y Holanda, donde éstos implementaron este modelo que ya había sido planteado a finales de los años noventa del

siglo pasado por algunos expertos, donde planteaban que era un modelo de alternativa que había de hacerse posible por parte de los estados en cuanto a una nueva forma de organización en el empleo. Su resultado ha sido que este concepto fue recuperado a lo largo de la crisis económica y financiera – de la que apareció básicamente a partir del año 2008 – donde se instó por parte de la Unión Europea hacia el resto de países, la necesidad de establecer este modelo organizativo, en base al éxito visto que se alcanzó en el caso danés y holandés, sin tener en consideración las posibles diferencias y limitaciones al respecto. Factores como diferentes contextos, y políticas diferentes, explica que la aplicación haya sido diferente en los diferentes países europeos, sobretodo en el desarrollo del modelo.

La explicación que se hace sobre este período, es que una vez esta gran crisis se inicia la gran mayoría de países empezaron a flexibilizar la normativa laboral, lo que facilitó por parte de los empresarios a encontrarse con una situación de mayor adaptabilidad, aunque con ello, se debilitara la protección sobre el empleo en los/las trabajadores/as. Sin embargo, delante de la experiencia danesa, se sugirió en las élites europeas a desarrollar un modelo equivalente al visto en Dinamarca, lo que orientó al resto de países a establecer el modelo de la flexiseguridad sin contar con ello, ante las posibles diferencias en cuanto a los estados sobre el modo de llevarlo a cabo.

Una de las principales armas que siguió el modelo de la flexiseguridad, será el de combinar un modelo en el que exista una flexibilidad desde la perspectiva empresarial, lo que le permite una mayor adaptabilidad aunque con ello, una menor protección en el empleo, y establecer un modelo de seguridad basado en blindar al/la trabajador/a ofreciéndole el paradigma de la activación y las políticas activas de empleo, basadas en facilitar el acceso hacia otros puestos, en base al paradigma de la activación y las políticas activas de empleo.

3.2.- Aplicación de la flexiseguridad en los países del sur de Europa

Una de las principales explicaciones que se hace al respecto sobre la flexiseguridad, es que la experiencia vista en el caso danés y holandés no se reproduce en los países del sur de Europa. Son varios los motivos por los que no existe esta reproducción, y como veremos a continuación, existe un apartado específico donde trata de explicar cuáles son los factores por los que diversos autores manifiestan que la flexiseguridad al fin y al cabo en los países del sur de Europa se desarrolla con una fuerte dosis de flexibilidad sin

compensarse con una variante de seguridad, y con ello, con una aplicación bastante diferente entre los diferentes estados europeos.

3.2.1.- Factores explicativos

Existen una gran multitud de factores que explican que la flexiseguridad parta de una aplicación muy diferente entre los diferentes países Europeos. Quizás como valor crítico, debería señalarse que la flexiseguridad se trata de un concepto que ha venido vagamente definido tal y como señala Klammer (2007) que pese a encontrarnos con diferencias culturales, sociales y circunstanciales muy diferentes entre los diferentes países, se intentó hacer una réplica sobre la experiencia danesa y holandesa sin contar con estos elementos anteriores.

Sin embargo, existen diferentes autores que intentan ir más allá e intentan justificar y encontrar cuáles son los factores que explican esta aplicación diferente. En este epígrafe, vamos a centrar la atención en Leonardi et al. (2011), que menciona cuáles son los principales motivos por los que la que la aplicación de la flexiseguridad no se alcanza en el nivel visto en la experiencia danesa y holandesa, realizando un estudio comparativo de Italia y España con los diferentes países europeos donde intenta encontrar respuesta a esta aplicación diferente. Una de las principales consideraciones que debemos hacer al respecto, es entender cuál es el **modelo de tamaño empresarial que predomina en España**. Según el estudio “*retrato de la PYME*”, realizado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2018), se extrae que el 99’9% de las empresas en España son PYMES, y solo un 0’1% son empresas grandes - entendiéndose como empresa grande aquella de más de 250 trabajadores -. En este sentido, podemos reafirmar que el modelo de empresa que predomina en España es el de las PYMES, que coincide con un artículo de Leonardi et al. (2011) que relaciona que el modelo de empresa que predomina en los países del norte de Europa - de los que son los principales promovedores de modelos como la flexiseguridad - es el de empresas también más o menos pequeñas y grandes, pero quizás más abiertas a cuestiones como políticas activas, mientras que en el caso Español e Italiano, lo que predomina es la pequeña y mediana empresa, lo que hace difícil el éxito en comparación con los países de referencia. El resultado es que la aplicación de las políticas vistas en los países ejemplares donde el tamaño predominante empresarial es muy diferente, resulta difícil en empresas pequeñas y de medio tamaño (PYMES). El factor como el tamaño empresarial, en este sentido explica esta aplicación diferente de la flexiseguridad. Este tamaño empresarial que predomina en España, coincide según el

mismo autor con la **baja inversión en Investigación y Desarrollo (I+D)** que resulta ser otro factor explicativo del bajo nivel de flexiseguridad y de una aplicación distinta sobre ella entre España y otros países nórdicos europeos. Según Leonardi et al. (2011) el caso de los países de Europa del sur, no se logra crear empleo de calidad, porque las empresas apuestan e invierten poco en comparación con los países nórdicos en I+D (Investigación y desarrollo), lo que hace un entorno empresarial menos competitivo en un entorno global, y para así serlo, lo que se produce es que se recorta con la calidad del empleo. Esto resulta estar vinculado con el predominio de la pequeña y mediana empresa, debido a que estas parten de una menor capacidad de invertir en I+D en comparación con las empresas grandes o multinacionales, lo que hace que sea un efecto desencadenante y dependiente entre sí ya que; empresas pequeñas es sinónimo de baja inversión en I+D.

Finalmente existe otro factor explicativo sobre esta aplicación diferente, y este corresponde con el **alto nivel de gasto en políticas pasivas y bajo gasto en políticas activas**. Según Leonardi et al. (2011), el caso español se caracteriza por ser un modelo en el que existe un alto nivel de gasto en las políticas pasivas de empleo (superior a la media de la Unión Europea), y un gasto en políticas activas inferior respecto la media de la Unión Europea. Esto lo que explica es que en España e Italia lo que predomina es proteger al trabajador en su puesto - incentivo muy alto de políticas pasivas – en vez de incentivar recursos en políticas activas. Además sobre ello, resulta arriesgado hablar de flexiseguridad, cuando se ha movilizado un modelo de *“modelo social de bajo coste”* que hace poco compaginable la realidad de la flexibilidad del mercado laboral, con unos niveles de seguridad muy bajos.

3.3 – La flexiseguridad en el modelo español

3.3.1 - La negociación colectiva y el centro de las políticas en España

Uno de los elementos más importantes que debemos tener en cuenta, es el conjunto de políticas que se producen entre el modelo de empleo y el modelo de estado del bienestar. Miguélez (2007), precisamente hace mención a como **la política** es un instrumento que modifica e interfiere en el modelo de empleo y de estado de bienestar según el modo en el que se desarrolle. Lo primero que debemos asumir es que no existe un modelo de estado del bienestar concreto. En relación con el modelo de empleo, se menciona a que éste es el instrumento básico de redistribución de la riqueza, donde se produce un efecto en cadena sobre el mismo; a menor empleo, implica una mayor subida de paro, lo que pone

el peligro y disminuye la calidad del empleo y la riqueza, influyendo a finalmente disponer de un modelo estado del bienestar más austero, al haber menos recursos y menor financiación. El factor económico resulta ser indispensable, aunque existe otro elemento no menos importante que es el de la política. La política, interfiere siempre, y es el que permite finalmente disponer de un modelo de empleo determinado y de un modelo de estado de bienestar determinado. El tipo de política fiscal que pueda hacerse, interfiere en una panorámica muy amplia: desde el propio modelo de estado de bienestar, hasta un marco de empleo determinado, y en sentido negativo, favorecer políticas de privatización provoca un aumento de la desigualdad social.

Otro elemento a valorar es la **negociación colectiva como garantía de seguridad en el empleo**. Miguélez (2007), menciona que los sindicatos y los trabajadores siempre han luchado contra la flexibilidad del empleo porque esta puede ser dolora en el salario, tiempo de trabajo, estabilidad, condiciones de trabajo, entre otros factores. Es por ello, que siempre con la patronal o empresarios ha existido un enfrentamiento y se ha generado conflicto entre estos debido a la flexibilidad laboral o del empleo. Desde mediados del S.XX, tal situación de conflicto consiguió una paz, debido a que fue regulada ante pactos y acuerdos entre estos actores, y propició a una estabilidad y un cierto beneficio para ambas partes bajo una regulación y compromisos que asumieron los diferentes actores sociales, vía básicamente de negociación colectiva y de convenios colectivos.

Estos acuerdos o pactos asumidos entre los diferentes agentes sociales dentro de un diálogo social, permitían el alcance de las siguientes garantías; en primer lugar una garantía de seguridad en el empleo para los/las trabajadores/as, y en segundo lugar, una garantía de estabilidad y de paz para los empresarios. En conclusión: resultaba ser beneficioso para ambas partes, y fue básicamente la negociación colectiva llevada a cabo bajo convenios colectivos lo que permitió que ambas partes estuvieran bajo un mismo paraguas en común: la certidumbre posible ante las necesidades e intereses contrapuestos, pero a su vez, de relación dependiente entre sí mismos.

Sin embargo, otro elemento a determinar son **las tradiciones de regulación y de la negociación colectiva**, los cambios en la regulación estado-mercado-familia y la gestión de la incertidumbre como motores de la flexibilidad en el sur de Europa. Leonardi et al. (2011) menciona que las tradiciones de regulación y de acción colectiva, los cambios en la regulación de estado-mercado-familia, y la gestión de la incertidumbre, son factores que resultan explicar en gran medida, que se haya producido esta elevada tensión por

parte de estos países acerca de la flexibilidad y la seguridad. Se relaciona también como factor relevante la creciente inseguridad derivada de las formas atípicas de empleo como lo son el empleo temporal y el empleo a tiempo parcial, ya que en su mayoría lo que se ha producido al final es que se haya logrado una flexibilidad, pero sin a cambio recibir una seguridad, siendo extrapolable tanto en el caso Italiano como Español.

Se produce una nueva cultura del trabajo, basada en un **cambio en las creencias colectivas del trabajo**. Fernández Rodríguez y Serrano Pascual (2014), establecen que nos afrontamos hacia un nuevo modelo de cultura del trabajo, promovido principalmente de una concepción liberal en la que confía en que el problema del desempleo no se trata de un problema colectivo, sino que es un problema individual, en que la responsabilidad de estar desempleado recae en el propio individuo. Esta concepción se configura además en un momento en el que existe un debilitamiento de la acción sindical en el marco de las relaciones laborales.

Se vincula lo que es esta **nueva concepción ideológica sobre el marco de las relaciones laborales** dentro de este cambio en las creencias colectivas del trabajo. Martín y Tovar (2019), apuntan que el nuevo marco de las relaciones laborales se inaugura como un modelo en el que el trabajador/a, ya no solo desea un empleo estable, sino que busca un empleo nuevo ya que se lo considera como dinámico dentro del mercado laboral, y adaptable a través del paradigma de la activación. En cambio el empresario, resulta ser víctima de la incertidumbre económica, política y social, y debe ser dinámico y adaptable en cuanto a ello. La flexiseguridad permite el “mix” de todo lo anterior, de ahí a que desde la óptica Europea se recomiende.

Sin embargo, también debemos considerar la **flexibilidad incontrolada como fuente de desarrollo en los países del sur de Europa**. Miguélez (2007), los términos seguridad y estabilidad no están necesariamente vinculados en relación a tener un puesto fijo en la misma empresa para toda la vida, si no que se incentivan políticas activas de empleo, que sirven para reducir las tasas de paro e incrementar la actividad y la inserción laboral. Sin embargo, en el caso de los países del sur de Europa, predomina una flexibilidad entendida como de “*flexibilidad incontrolada*”, donde la flexiseguridad tiene poco desarrollo debido a las altas tasas de temporalidad, bajos salarios y la baja protección social, donde predominan los empleos mal pagados y descualificados, y donde las políticas activas ocupan un nivel porcentual de P.I.B. inferior respecto la Unión Europea.

3.3.2 - La globalización en una era de incertidumbre y la flexibilidad como modelo de gestión y de solución

Antes de entrar en detalle sobre este apartado, es importante hacer breve un repaso histórico para comprender el motivo por el que se produce esta globalización, y comprender el modo en el que se produce. Es a partir de la década de los años setenta y ochenta del S.XX, que en el marco de las relaciones laborales se produce un gran giro que coincide con una erosión sobre el modelo Fordista y con ello, con el de la norma social del empleo Fordista caracterizada hasta aquel momento.

No existe un único motivo que explique porque se produce esta erosión sobre el modelo Fordista, sino que son varios con los causantes y los motivos por los que se produce esta erosión. Esta misma erosión y crisis sobre el modelo Fordista, lo que generó fue una incertidumbre que se volvió crónica, y las empresas dejaron de tener una intervención local para pasar a expandirse a nuevos mercados y ante una esfera internacional.

Como medio de gestión sobre esta incertidumbre en el modelo Fordista, las empresas empezaron a cuestionarse y a romper con el modelo organizativo por el que la mayoría apostaron desde mediados del S.XX, basado en tener modelos organizativos caracterizados por el pleno empleo y calidad de empleo – norma social de empleo Fordista -. Como medio de supervivencia, las empresas apostaron que ante una nueva etapa que se estaba abriendo – entendida como época posfordista – se hacía necesario implementar modelos organizativos basados en empleo flexible y adaptable ante las necesidades organizativas y ante la incertidumbre global, siendo así para lograr la supervivencia y la viabilidad de las empresas.

Ojeda Avilés y Gutiérrez Pérez (2014) mencionan que la normativa laboral la podríamos entender que es un enemigo o un obstáculo que impide esta libertad empresarial durante este nuevo contexto, debido a su carácter de rigidez en un contexto en el que se necesita flexibilidad y adaptabilidad. La normativa laboral que se había centrado hasta aquel entonces de ejercer un papel de protección de los derechos laborales entró en crisis a través de la incorporación de cláusulas de contenido flexible.

Sin embargo, es con todo lo anterior lo que se vincula la **globalización e innovación como factores de amenaza en la seguridad en el empleo**. Miguélez (2007), explica que la globalización y los procesos de innovación tecnológicamente pusieron en crisis el modelo Fordista, y crearon una incertidumbre crónica que favoreció a la aparición de

factores como la competitividad a nivel internacional entre las empresas, y que la solución al mismo problema era mediante el favorecimiento de la flexibilidad, es decir, que el factor de la amenaza de la competitividad e incertidumbre su solución pasaba por favorecer políticas de flexibilidad.

Resulta también importante incidir en el momento en el que se aplica en términos generales la flexiseguridad, y es que la **aplicación del concepto de flexiseguridad se produce en un momento de recesión**. Martín y Tovar (2019), apelan a que la aplicación del concepto de la flexiseguridad, se ha producido en un momento en el que el clima es la creciente flexibilización del empleo. Flexibilidad y actividad, se convierten como el modelo de guía y de ejemplo a seguir, que debe prevalecer en un contexto en el que la normativa laboral resulta ser demasiado rígida y los programas de seguros desincentivadores. Todo esto se vincula en un momento, en el que existe una pérdida de fuerza de la acción sindical y en pro de una reducción de los contratos indefinidos por un aumento de los temporales.

Relacionado con lo anterior, la flexiseguridad se establece como una respuesta necesaria aunque de forma incompleta y ambigua. Nace como un concepto difuso y de una nueva manera de entender y afrontar el marco de las relaciones laborales. Se establece como una alternativa posible que debe ser afrontada por todos los países de la Unión Europea pese a tener procesos productivos diferentes y diferencias culturales.

De lo anterior se desprende la categorización de la **flexibilidad como elemento no cuestionado vs la seguridad como elemento sí cuestionado**. Fernández Rodríguez y Serrano Pascual (2014), hacen mención y crítica que el modelo de empleo español está caracterizado por un tipo de empleo de bajo coste y de ausencia de mecanismos de protección adecuados, en el que el grado o la cuantía de flexibilidad que debe implementarse nunca se cuestionan. Sin embargo, en relación al tipo de seguridad que debe implementarse, siempre es cuestionado el grado o el tipo de seguridad que debe ofrecerse, sobretodo porque es entendido que una alta seguridad en el empleo implica una pérdida de competitividad en un entorno global.

4.- Hipótesis

Debe destacarse que acerca del concepto de la flexiseguridad, siempre he partido de una serie de ideas previas sobre este concepto, que son los que a su vez los que han dado luz de a formular una serie de hipótesis sobre este tema de estudio.

Es por ello que en este epígrafe, de acuerdo con el objeto de estudio que se pretende abordar, surgen las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: La flexiseguridad parte de una difícil aplicación en el contexto Español por el tipo de políticas activas que se desarrollan.

Una de las principales líneas que defienden algunos autores, es que mencionan que el modelo de la Flexiseguridad implementado a nivel europeo, no obtiene la misma eficacia y éxito en el caso de los países mediterráneos de Europa como es el caso de España, donde las políticas activas que le siguen son ineficaces en cuanto a su éxito.

Hipótesis 1.1 (específica): La ineficacia de ciertas políticas activas y pasivas de empleo en el contexto Español, basadas por una insuficiente financiación explica la dificultad de aplicación de la flexiseguridad.

Algunos autores exponen que esta ineficacia se especifica en el modo en el que se gestiona y la forma en la que se establecen estas políticas activas y pasivas de empleo, que pretenden dar respuesta al término de la seguridad en el empleo. La falta de financiación de las mismas políticas activas, según algunos autores explican que finalmente solo exista flexibilidad, sin ofrecer a cambio seguridad.

Hipótesis 2: La falta de inversión en investigación y desarrollo (I+D), es un factor que explica la dificultad de aplicación de la flexiseguridad en el contexto español.

Uno de los principales argumentos de crítica que se hacen a menudo sobre el contexto empresarial español, es la falta de inversión en investigación y desarrollo (I+D). Esta carencia, lo que produce en muchas ocasiones es que para que las empresas resulten ser competitivas en un entorno global, optan por realizar otro tipo de estrategias, basadas en la mayoría de los casos de aumentar la flexibilidad, sin ofrecer a cambio una seguridad.

Hipótesis 2.1 (específica): El tamaño de las empresas en el contexto español explica esta falta de inversión en investigación y desarrollo (I+D).

Una de las principales líneas que defienden algunos autores, y que sirve para explicar esta carencia en investigación y desarrollo, es el tamaño de las empresas que predomina en el contexto español. El modelo empresarial que predomina en el contexto español, es el de la pequeña y mediana empresa - popularmente conocido como PYMES - a diferencia de lo que sucede en otros países nórdicos de Europa donde lo que predomina es un modelo de empresa más grande, en el que requiere una inversión en investigación y desarrollo más grande para lograr ser más competitivos. Se trata de un contexto, en el que al tratarse de un modelo empresarial más pequeño, no resulta necesario invertir tanto en I+D para ser competitivos y se opta por otro tipo de estrategias basadas principalmente de gran flexibilidad.

Hipótesis 3: El modelo de empleo español está basado en ofrecer un nivel de flexibilidad más elevado que de seguridad.

Uno de los principales argumentos de crítica que se hace hacia el modelo de la flexiseguridad, es que se ha desarrollado en mayor medida una flexibilidad sin haberse impulsado a cambio una efectiva seguridad.

Hipótesis 3.1 (específica): El modelo de empleo español está basado por ofrecer empleo de bajo coste y flexible.

Una de las principales críticas que se hacen sobre el modelo de empleo en el caso español, es que se opta por utilizar otro tipo de estrategias basadas en reducción de costes por tal de ser competitivos en un entorno global. Esto se explica, porque para lograr ser más competitivos se opta por estrategias de bajo coste, que inciden en el marco de las relaciones laborales, basándose en gran medida por ofrecer una alta dosis de flexibilidad, sin ofrecer seguridad.

5.- Metodología

En este epígrafe vamos a hacer inciso al método y a las técnicas que se van a utilizar para poder afrontar el objeto de estudio de este trabajo de fin de grado. Siguiendo la línea anterior, con motivo de poder afrontar el estudio del tema de este trabajo, y por último, el análisis del que permita extraer las conclusiones, se ha hecho un uso de métodos y técnicas de investigación de tipo cualitativas.

El diseño sobre este tipo de investigación estará compuesto por el uso de:

- **Entrevistas:** Su uso ha sido el principal, y se han realizado tres entrevistas en total. Se ha tenido como objetivo poder realizar entrevistas a diferentes actores, con el objetivo de analizar la eficacia y el alcance de la flexiseguridad en el contexto español. Los actores a los que nos hemos dirigido para hacer estas entrevistas ha sido siguiente:
 - Organismos públicos: Se ha tenido por objetivo poder realizar entrevistas a diferentes organismos públicos, de los que nos han podido aportar aquella información básica sobre cuál ha sido la implementación de la flexiseguridad en el contexto español. En total se ha podido realizar una entrevista a una funcionaria pública de Ig-nova Ocupació en Igualada (Barcelona).
 - Expertos en el tema: profesorado de la universidad: Se han realizado un total de dos entrevistas a profesores de la Universidad Autónoma de Barcelona que son verdaderos expertos en el tema. Esto nos ha permitido ampliar y contrastar la información. Además, algunos de ellos tienen un fuerte conocimiento sindical, y nos ha podido ayudar a ampliar cual ha sido la percepción de los sindicatos acerca de este concepto de la flexiseguridad.
- **Documentos y archivos:** Uso complementario y adicional al principal. El uso de este método ha sido de forma complementaria y para contrastar la información obtenida a partir de las entrevistas. También, aunque con un carácter reducido, nos hemos referido brevemente al contenido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), para verificar el alcance sobre estas políticas, y poder determinar la eficacia de la flexiseguridad, ya que es uno de los objetivos que se perseguía en el preámbulo de dicha ley.

5.1.- Presentación del guión de entrevista

Antes de entrar a detallar el modelo de guión de entrevistas que se ha usado para este trabajo de fin de grado, se ha considerado necesario como carácter introductor, hacer una conceptualización sobre todos los contenidos que tratará el guión de las entrevistas.

En este epígrafe se hace explícito todo el conjunto de contenidos que se ha querido abordar a lo largo del guión de entrevistas, aunque en el anexo de este TFG, existe un apartado específico donde se hace mención al guión que se ha usado para hacer las entrevistas.

Bloque I: Introducción del tema y entrevistados

Este bloque parte un carácter de presentación y de introducción al tema. Se trata de conocer el perfil de entrevistados, conocer a que se dedican, si tienen conocimiento sobre el tema, entre otros. Se trata de un modo y de una técnica de introducirnos en el tema, y que sirve para romper el hielo para así poder obtener más información posteriormente.

Bloque II: La negociación colectiva en la flexiseguridad y la nueva concepción en el marco de las relaciones laborales en España

En este bloque resultará importante analizar como desde el modelo de la negociación colectiva se ha gestionado la flexiseguridad, y de comprender como han actuado los interlocutores sociales en relación a este tema, y si realmente si desde la esfera de la negociación colectiva se ha desarrollado la efectiva seguridad en el trabajo que se promociona en la flexiseguridad.

También tal y como hemos visto en el marco teórico, autores como Fernández Rodríguez y Serrano Pascual (2014), apuntan de que la flexiseguridad se ha desarrollado en un momento en el que se ha contextualizado una nueva cultura en el trabajo, centrada en una fuerte individualización en el marco de las relaciones laborales que se produce en un momento en el que coincide con una fuerte debilitación de la acción colectiva. Esta fuerte debilitación de la acción colectiva se produce sobre todo a partir de la reforma laboral de 2012, y guarda como coincidencia que se planta una fuerte flexibilización en el marco de las relaciones laborales, con la amenaza de que el carácter protector y de seguridad hacia el/la trabajador/a queda prácticamente anulado al no existir una acción colectiva.

Bloque III: Políticas en la flexiseguridad

A lo largo de este bloque resultará de especial interés analizar cuáles han sido el conjunto de políticas que se han desarrollado en la flexiseguridad. Resultará esencial reunir información de la que nos permita analizar que políticas se han desarrollado en cuanto a la gestión de la flexiseguridad, partiendo del objetivo de detectar cuales han sido los posibles obstáculos que contienen estas políticas.

Bloque IV: Economía, globalización, tejido empresarial español e investigación y desarrollo en España

La variable económica generalmente se asocia como una fuente de supervivencia para cualquier actividad económica. Las empresas, desde el punto de vista económico siempre deben encontrar aquella fórmula que les permita garantizar su supervivencia en un período actual y futuro. Desde este punto de vista, el hecho de asociar la supervivencia de una empresa en una intervención en una única nación se hace escaso, y la gran mayoría necesitan expandirse a nuevos mercados explicándose como tal un proceso de globalización. La globalización ha comportado que las empresas puedan abrirse a nuevos mercados para garantizar su supervivencia, pero también ha afectado a que las mismas, para lograr esa supervivencia cada vez más se encuentren con un entorno más competitivo. El hecho de contar con un entorno competitivo, hace necesario que las mismas empresas lo sean para no ponerse en cuestión su continuidad. El objetivo, es analizar si la globalización resulta ser un factor de amenaza, donde la flexiseguridad no puede desarrollarse como tal porque conlleva a entender que una alta cantidad de seguridad conlleva una pérdida de competitividad.

También desde una óptica similar, resultará analizar si el tamaño empresarial que predomina en España, resulta ser un influyente sobre la aplicabilidad de la flexiseguridad en el caso español. Resultará indispensable analizar si el hecho de que el modelo empresarial español predominante es de la de las PYMES, guarda como relación y sea un factor explicativo de que la flexiseguridad no venga desarrollada como tal, al tratarse mayoritariamente de empresas más pequeñas donde la aplicación de la flexiseguridad resulta más difícil que en empresas grandes.

Finalmente también resultará indispensable analizar el nivel de investigación y desarrollo en el contexto español. Autores como Leonardi et al. (2011), apuntan de que esta falta de inversión resulta ser fuente de explicación sobre la aplicabilidad de la flexiseguridad en

los países del sur de Europa, entre los que se destaca España. Esto en términos generales explica que las empresas no resultan ser muy competitivas en comparación con empresas del norte de Europa, donde para lograr esa competitividad invierten en I+D, para conseguir esa posición competitiva. En cambio en España, así como en el resto de los países del sur de Europa, se explica que para lograr esa variante de competitividad en un entorno global, se opta por un modelo de empleo de bajo coste donde priman un nivel de protección y de seguridad escaso. Estas estrategias de “reducción de costes” guardan una especial similitud con una gran flexibilización sin seguridad a cambio. El objetivo será analizar si esta falta de inversión en investigación y desarrollo, resulta realmente ser un factor explicativo de que la flexiseguridad no viene desarrollado como tal.

Bloque V: Opinión y alternativa al modelo de la flexiseguridad

Delante de todas las problemáticas que surgen acerca de la flexiseguridad, algunos autores como Burróni (2011) destacan la necesidad de buscar una alternativa al modelo de la flexiseguridad. El objetivo prima en analizar si aquellos sujetos a los que les hacemos las entrevistas, ven necesario buscar una alternativa al modelo de la flexiseguridad en el contexto español u observar por si optan por modificar ciertos contenidos de políticas aunque conservándolo como tal, o por si el contrario lo ven adecuado como tal.

6.- Análisis

6.1 – La gestión de la flexiseguridad en España: Las políticas activas y pasivas desarrolladas en España

Una vez iniciada la crisis económica y financiera de 2008, se articularon un tipo de políticas activas, basadas sobretodo en captar la atención de los jóvenes. El motivo por el cual se impulsaron este tipo de políticas activas hacia este colectivo, era en gran medida debido a las altas tasas de desempleo, aunque con el paso del tiempo estas mismas políticas fueron evolucionando aunque no en abundancia. Con el paso del tiempo, se orientaron un conjunto de políticas más dirigidas hacia un colectivo más amplio y no tan específico.

También nos encontramos con una evolución sobre las políticas activas. Las mismas en un inicio, garantizaban programas de duración de un año, y a día de hoy son programas que tienen una duración bianual como mínimo.

Las políticas activas se trata de un modelo que en su mayoría, va muy encaminado hacia políticas de subsidio, siendo ésta una de las principales disfunciones sobre las mismas que explica que en cierto modo las políticas activas no hayan logrado su éxito. Se trata de políticas que conceden muchas prestaciones económicas como la renta garantida - de la que anteriormente no existía, y eran el PIRMI por ejemplo - y eso produce que haya un gran potencial de candidatos/as, que se inscriben en las políticas activas solo con la motivación de recibir el subsidio sin existir detrás un verdadero interés. Este hecho produce que no se cumpla con la finalidad con la que estas políticas activas están diseñadas. Este hecho no se produce en su totalidad, pero sí en mayoría. Anteriormente estos subsidios y prestaciones no se concedían de una forma tan fácil y extensa, y había un mayor interés por parte de los que se inscribían, que tenían el objetivo de hacerlas con la finalidad de poder reinsertarse en el mercado laboral.

No se persigue por tanto el objetivo por el que se crean estas políticas activas. Se crean con el objetivo de que haya una capacidad de recualificación, de desarrollo de competencias, de que se encuentren los objetivos profesionales y de motivación en los que las solicitan... y en la práctica el resultado que se obtiene difiere bastante al objetivo por el que se diseñaron.

Además debe sumarse el hecho de que entidades como el SOC, actúan más bien como un sistema de fiscalización en vez de un sistema como de atención personal, donde se le

suma la rigidez del propio sistema. Las diferentes entidades como el SOC que cuentan con programas donde tratan con gran detalle e interés por captar y fiscalizar la certeza de que estos mismos que se inscriben a los diferentes programas, que los realicen, es una principal disfunción porque nace de la autonomía de la voluntad de las personas el hecho de comprometerse con estos programas que se ofrecen, y no debe partir del enfoque del control que el SOC obliga, bien sabiendo que el SOC actúa de este modo porque entiende que hay cierta cantidad de personas que solicitan estos programas debido a las prestaciones que pueden acceder, y no porque tengan un interés o una motivación por los mismos. A esto debe sumarse la rigidez del propio sistema que el SOC impone, en que el cambio y la adaptabilidad sobre estas políticas activas sobre circunstancias determinadas es inexistente, y ello deriva en una rigidez del propio sistema de políticas que al final resulta no ser viable en determinados casos hacia el interesado/a ni al propio SOC.

Uno de los elementos que ha representado ser un obstáculo sobre el desarrollo de la flexiseguridad es quizás el modelo de las políticas activas que se ha desarrollado en España. Estas políticas activas de empleo se desarrollan en un contexto más tardío respecto a los países europeos, y parten de una financiación más austera respecto a los países nórdicos de donde sirve el modelo de inspiración de la flexiseguridad.

Otra de las cuestiones sobre las políticas activas, es que los sindicatos defienden que el modelo que desean sobre estas políticas activas es que permitan una verdadera activación, que eso explica también en cierto modo el motivo por el cual no ha existido un acuerdo sobre la flexiseguridad por parte de los diferentes agentes sociales.

En España, además, la activación en realidad nunca se ha concretado. En el año 2002 hubo un intento de llegar a un acuerdo, en que por primera vez se introducían ciertos requisitos al parado para poder acceder a estas políticas activas – por ejemplo, el compromiso a aceptar ofertas de empleo razonables -, pero desde el SEPE poca incidencia ha tenido este papel. No ha habido este papel de castigo de la pérdida de las prestaciones tal y como se pretendía, y ha ido acompañado tal y como se mencionaba anteriormente, de prestaciones de baja utilidad práctica.

Además nos encontramos con que la gestión y el desarrollo sobre estas políticas activas se han dado de manera en que no existe una coordinación. Las políticas activas son de competencia autonómica, mientras que las políticas pasivas son de competencia del

estado, esto lo que produce es que no haya una buena sincronización ni coordinación entre estas políticas.

Por tanto nos encontramos con que las políticas activas no son eficaces en España debido a su baja financiación y a su mala gestión debido a que no existe una coordinación entre los diferentes servicios públicos, sumándose la característica de tener un mercado laboral que no es dinámico. Sin embargo, ha habido intentos de mejorar este sistema como con la creación de la estrategia española de la activación.

Del mismo modo, las políticas activas en cuanto al planteamiento sobre las mismas han ido evolucionando. Estos cambios se han dado a partir de las siguientes modificaciones: favorecer un estilo de atención más individualizado y de atención a los parados, reforzar el compromiso del parado conforme a la activación que le puedan ofrecer cuando accede a estas prestaciones, facilitar la participación en la intermediación laboral de agencias privadas de colocación, fomentar más inversión pública y mejorar la coordinación entre los diferentes servicios.

En relación con las políticas pasivas, uno de los principales cambios que ha habido es en la prestación por desempleo contributiva, de la que la cuantía de dicha prestación se redujo considerablemente, y además se han endurecido los criterios para poder acceder a la misma. Pero también tenemos otras prestaciones no contributivas de las que se han potenciado, y además estas en la mayoría de los casos han sido gestionadas por cada comunidad autónoma de forma diferente, que no ha encaminado al final a que exista un modelo concreto sobre éstas.

También otro elemento debatible sobre las políticas activas, recae en el elemento de los planes de formación continua. La flexiseguridad incluye entre sus propuestas, la formación continua, y en el caso español ha habido cambios trascendentes acerca de la gestión sobre estos planes de formación, pero al fin y al cabo, sí que podemos asegurar que se ha invertido grandes cuantías en España acerca de los planes de mejora continua, incluso más elevados que en el caso Reino Unido, pero ese gasto no ha sido muy eficiente. El problema al final que explica que la flexiseguridad no se logre en España, recae también en la falta de consenso de las políticas activas, y este mismo hecho es el que condiciona a que no pueda implementarse la efectiva seguridad que la flexiseguridad necesita.

Debemos además añadir que las políticas activas en el caso español están infra financiadas, es decir, las políticas activas aglutinan una pequeña cuantía sobre el PIB, y su inversión es pequeña respecto a la Unión Europea. A su vez, dentro de esta escasa financiación, su mayor peso se lo llevan las políticas de fomento a la contratación, lo referido a bonificaciones, descuento en cuotas... cuando se proceda a la contratación de ciertos colectivos vulnerables como jóvenes o personas mayores de 55 años desempleados, entre otros. De fondo, estas políticas no son propiamente políticas activas y se ponen dentro de ellas, pero en el fondo no lo son. Por tanto, partimos de que son políticas donde no existe una gran inversión, y en donde además la gran mayoría de esta pequeña inversión, van destinadas al fomento de la contratación. Es esto lo que diferencia las políticas activas entre España y Dinamarca, y esto ha condicionado que al final haya habido un modelo de flexiseguridad distinto en cuanto a su éxito, porque estos hechos determinan a que puedas aplicar unos niveles de flexiseguridad reales porque el modelo en el que están gestionadas estas políticas son un freno al desarrollo.

En cuanto al modelo de gestión sobre estas políticas activas, sí que es cierto que ha habido cambios pero sobretudo en cuanto a su financiación. Lo que nos encontramos es que delante de la crisis que apareció en 2008, la financiación sobre estas políticas si vio reducida cuando es paradójico que en un momento de crisis con mayor gente llegando al desempleo, se reduzca este gasto. Otro de los cambios en cuanto a la gestión de estas políticas, es que cada vez más está orientando la formación continua por parte de las empresas. Esto indica, que los que están empleados por parte de la empresa van teniendo formación continua, pero los que están desempleados son pocos los que acceden a estos programas, y la formación recibida en muchas ocasiones es limitada y de poca calidad.

También ha habido un cambio relativo en cuanto a los sindicatos, ya que estos han dejado de intervenir en la gestión de fondos de la formación ocupacional, teniendo en cuenta que antes eran un gran activo en este sentido.

En relación con las políticas pasivas, también han existido cambios importantes. Sobre éstas, ha habido cambios relativos a recortes en cuanto a las cuantías, duración y el acceso en ellas. Es por tanto un modelo de gestión deficiente del mismo modo que las políticas activas.

El resultado sobre estas políticas, es que nos encontramos con un modelo de empleo rígido cuando lo que se pretende es tener un mercado de empleo dinámico.

6.2 – La visión de los agentes sociales y de los sindicatos sobre la aplicación de la flexiseguridad en España

A una de las candidatas a la que se le pudo realizar la entrevista, comentó que ella había intervenido en varias ocasiones en reuniones del Consejo de Dirección del SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya) en cuanto a la propuesta de nuevas políticas de ocupación para el mercado laboral. Comentó que es el SOC quien realmente diseña las políticas tanto activas como pasivas, ya que la materia laboral es de competencia autonómica, y las diferentes entidades como Ig-nova en este caso, solo pueden aportar posibles medidas a desarrollar aunque siempre es el mismo SOC quien las autoriza o no. Una de las principales problemáticas que surge acerca de tal situación, es que no se permite orientar políticas diferentes según existan diferentes necesidades, es decir, resulta poco probable que se apliquen medidas iguales cuando en diferentes puntos del territorio catalán no tienen por qué existir las mismas necesidades laborales. Para hacerlo más comprensible podríamos poner el siguiente ejemplo: en un territorio como Barcelona del cual es muy industrializado, aplicar las mismas políticas que en un territorio como Vielha en el cual no es muy industrializado, resulta poco entendible, y hace necesario comprender que la decisión de estas políticas deberían estar en manos de entidades locales como en el caso de Ig-nova para atender más propiamente las necesidades particulares.

Por otra parte, el recibimiento por parte de los sindicatos ha sido positivo acerca de estas políticas activas de empleo, en lo que hace sobre todo a la posibilidad de reinserción laboral, la recualificación de los trabajadores, y el trabajo subvencionado. Además, en algunos casos han existido acuerdos salariales por parte de las empresas y los sindicatos en relación al salario. Por tanto podemos afirmar que los programas de contratación subvencionada han sido bien recibidos por parte de los sindicatos. No obstante, esta buena recepción por parte de los sindicatos acerca de este concepto de la flexiseguridad y de las políticas tanto activas como pasivas – y por tanto, las políticas de la flexiseguridad en su conjunto que se han articulado – solo se recoge en esta entrevista que se realizó, ya que en las otras dos entrevistas ambos entrevistados coincidieron que los sindicatos fueron reacios desde el primer momento acerca del paradigma de la flexiseguridad.

La flexiseguridad es un concepto que empezó a debatirse a partir de los años 2005 y 2006, a partir de la experiencia holandesa y danesa, principalmente. Uno de los elementos que debe precisarse, es que el modelo de la flexiseguridad no se constituyó dentro de la crítica al modelo Fordista, sino que se debatió por parte de los diferentes agentes sociales antes

de crisis – la referida a la que se inició en 2008 – en que contaba a nivel europeo con el apoyo por parte de los sindicatos acerca de la mejora en la seguridad en el empleo, y por parte de los empresarios, porque les permitía aplicar medidas de flexibilidad en el empleo. Al final, este modelo de flexiseguridad nunca gozó de una aceptación social mayoritaria porque los principales sindicatos en Europa, se oponían al modelo como ya comentábamos anteriormente, y colmó la situación de “conflicto” y crítica al modelo de la flexiseguridad cuando se publicó el libro verde sobre la flexiseguridad, en que mencionaba que la Unión Europea avanzaba hacia un modelo de la flexiseguridad en el marco de las relaciones laborales. Esta crítica aparecía porque los principales sindicatos denunciaban que este modelo de la flexiseguridad avanzaba hacia un modelo de gran flexibilidad que nunca convenció.

En el caso de España, desde una perspectiva analítica y normativa, podemos comprender que la flexiseguridad permite adaptar a través de convenios colectivos y acuerdos, cláusulas de flexibilidad y seguridad, aunque desde la perspectiva del diálogo social en España, la flexiseguridad nunca ha sido bien recibida desde los sindicatos. El caso de España presenta grandes diferencias respecto el caso danés. En España ha habido grandes reformas laborales, y los sindicatos siempre han sido reticentes a negociar una pérdida de la seguridad en el trabajo, debido a varios factores como una prestación de desempleo no tan generosa respecto a otros países, y por tener un mercado laboral que no es dinámico en el que no se confía tanto en las políticas activas de empleo. Las políticas activas de empleo, es un modelo que se ha cuestionado y debatido en varias ocasiones como debe reformarse y mejorarse, pero la realidad es que están mal financiadas y no son eficaces en España. Por tanto los sindicatos en España, nunca han aceptado el modelo danés porque entienden que el modelo de mercado de empleo que predomina en nuestro país no es dinámico sino precario, y no hay por tanto, confianza por parte de éstos.

Existe además un argumento respecto al anterior, que justifica en gran medida que los sindicatos españoles son reticentes a la flexiseguridad. Bien es cierto que los empresarios pueden despedir a personal a través de indemnizaciones, pero también tienen otra opción que los sindicatos españoles alegan, y esa es la referida a la contratación temporal, que en el caso de España ha sido una de las más elevadas dentro de Europa, y los sindicatos siempre han protestado que desde la patronal se pidiera flexibilidad, cuando muchas empresas optaban por la creación de contratos temporales, que no tenían una indemnización tan elevada como con los contratos temporales.

Por tanto, podemos entender que nunca ha habido un consenso por parte de los agentes sociales acerca de la flexiseguridad, porque los sindicatos nunca han aceptado la pérdida de la seguridad en el trabajo, y la patronal en cuanto a políticas activas, sus objetivos no han quedado encaminados respecto a los que se quería ofrecer con la flexiseguridad.

Sin embargo, a nivel de convenios colectivos sectoriales, en algunos casos sí que observamos que han llegado a constituirse acuerdos de intercambio de flexibilidad y seguridad, en por ejemplo el sector de la química, en que los sindicatos han hecho varias ofrecido flexibilidad hacia la patronal en materia de flexibilidad temporal, o por ejemplo en sectores de la automoción, donde los sindicatos han cedido la flexibilidad de los salarios e incluso en materia de empleo, permitiendo incluso más personal de empresas de trabajo temporal (ETT) a cambio de mantener los puestos de trabajo. Pero esto se ha producido en determinados casos.

Lo que queda claro es que en cuanto a principios normativos, en términos generales, nunca ha existido un acuerdo entre los sindicatos y la patronal acerca de la flexiseguridad.

Por otra parte, debe mencionarse que el papel y el rol de la flexiseguridad desde la variante de la negociación colectiva han sido muy reducidos en el caso de España en comparación con otros países europeos, donde los sindicatos han tenido mayor peso. Esto se debe porque la flexiseguridad se mueve alrededor del mercado de trabajo de cada país, las políticas activas y la protección por desempleo. El papel que ha tenido por tanto la negociación colectiva sobre la flexiseguridad, buscando nuevas formas de flexibilizar determinados elementos y buscando formas de seguridad en los trabajadores ha sido muy limitado.

En relación con la intervención de los agentes sociales sobre la flexiseguridad, debe tenerse en cuenta que la flexiseguridad siempre se ha tenido en cuenta en el diálogo social, pero en el caso español lo que sucede es que estas políticas europeas llegan más que por una clara voluntad del estado, por las propias instancias de la Unión Europea, es decir, donde casi los estados – como es en el caso español – llevan a cabo términos como la flexiseguridad más por una obligación o recomendación, que por un interés real en concreto, y eso ha condicionado a su éxito porque queda en un discurso que no tiene desarrollo. Durante la década de los años 2000, con lo que nos encontramos es con un gran interés por parte de la Unión Europea con el término de la flexiseguridad, del que se mencionaba que el desarrollo de la flexiseguridad debía hacerse mediante a través de

cláusulas de la negociación colectiva, pero tampoco ha habido un interés por parte de los sindicatos españoles sobre este término, por el simple hecho de que lo han entendido desde un principio como un modelo de excusa por parte de la patronal de flexibilizar el mercado laboral con peores condiciones, sin ofrecer a cambio la efectiva seguridad. Además estos acuerdos con la negociación colectiva partían por no ser vinculantes, es decir, que quedaban en recomendaciones que han tenido al final poco desarrollo.

La negociación colectiva en cuanto a esta flexiseguridad, donde mayor incidencia ha tenido ha sido sobre la movilidad interna en las empresas, concretamente la regulación de la flexibilidad funcional. Es posiblemente en este asunto, donde mayor incidencia ha tenido la negociación colectiva acerca de la flexiseguridad. También se ha desarrollado en temas de conciliación aunque no en términos tan altos y también, aunque en casos más reducidos, a nivel salarial.

6.3 – Innovación y desarrollo (I+D) y el tejido empresarial español en el paradigma de la flexiseguridad en España

Bien es cierto y sabido que estamos ante un entorno global, de cambios constantes y de una gran incertidumbre, de la que obliga que las empresas estén como sistema abierto y conectado con el entorno, habituándose en ello pero teniendo una incidencia gigante en el mercado de trabajo, ya que define un modelo de relaciones laborales determinado como es el actual. La situación es conocida como VUCA: Volátil (Volatility), Incertidumbre (Uncertainty), Complejidad (Complexity) y Ambigüedad (Ambiguity), y en él, debe ejercitarse la capacidad de liderar y de cambiar. Todo esto cambia e influye radicalmente en el mercado de trabajo donde ya es considerado como la cuarta revolución industrial. Sin embargo, no todas las empresas han afrontado este cambio, y son éstas las que se deben sumar al cambio y ponerse al día para sobrevivir. No obstante, no todo deriva en una responsabilidad empresarial sobre este contexto, las personas también debemos adaptarnos a este nuevo contexto: las formas de trabajo serán diferentes, y el perfil de los profesionales será diferente al actual. La generación de los *millennials*, será tratado de forma muy diferente en las empresas debido a sus inquietudes; se trata de una generación muy dinámica, que necesita mayor capacidad de motivación, que no se fideliza en una misma empresa... y las empresas deberán contar con este cambio. Todo lo anterior influye en la flexiseguridad, donde si se adopta el modelo actual de flexiseguridad, el mismo deberá adaptarse a este cambio: poner en el centro a la persona. Es cierto que será

necesaria esta flexibilidad, pero la seguridad en esta nueva etapa deberá ejercitarse en la captación del talento y en la capacidad de motivación de las personas.

En relación con el tejido empresarial español, al final son siempre las grandes empresas las que impulsan estos cambios, y son las pequeñas y medianas empresas (PYMES) las que poco a poco van adaptándose a estos cambios. Esto influye en el nivel de flexiseguridad, visto de manera en que las grandes empresas son capaces de lograr más nivel de flexiseguridad, y las PYMES por la atracción de políticas de mayor flexibilidad, sin compensarse esta variable de seguridad tan efectiva, porque las PYMES luchan por la supervivencia diaria, y no ven tampoco la innovación y el desarrollo como una prioridad en la que invertir. No obstante, esta inversión en investigación y desarrollo puede influir en unas mejores políticas, que podrían acompañarse de unas políticas activas mucho más efectivas, y de unos niveles de flexiseguridad más favorables.

La globalización se presenta como un proceso en el cual pasa por la adaptabilidad de la situación, como un proceso inexorable en el que solo caben respuestas adaptativas, como un proceso en el que solo cabe una respuesta, y que esa respuesta pasa por la flexibilidad. Frente a un proceso que viene dado en el que no tenemos una alternativa solo cabe el hecho de adaptarnos, y esa adaptación pasa por ser flexibles. También lo podemos ver desde una óptica que ofrezca flexibilidad y ciertos parches de seguridad, aunque en la experiencia es menos aplicable esta última situación.

En relación con el tamaño empresarial, bien es cierto que es un factor que puede llegar a ser un impedimento u obstáculo en el que si se trata de empresas pequeñas por ejemplo, la aplicación de la flexiseguridad es más difícil o menos probable en cuanto a su éxito. Sin embargo, también debemos destacar que por ejemplo Dinamarca no se caracteriza por ser un país en el que predominan las empresas grandes, y son las PYMES las que tienen mayor importancia. Por tanto, sí que es cierto que es un factor que influye pero no en términos absolutos. Debería observarse tal vez otros elementos como la especialización sectorial, o el tipo de actividades que desarrolla la empresa o la balanza comercial. Dinamarca pese a tener un gran predominio de PYMES, son empresas abiertas en cuanto a exportaciones, y su balanza comercial es positiva porque consigue que su tasa de exportaciones sea superior respecto a las importaciones, donde además tienen sectores más intensivos en tecnología que en mano de obra, y eso les permite una gran competitividad. En el caso de España, aunque se comparta con Dinamarca el modelo de empresa predominante – PYMES – bien es cierto que la balanza comercial es negativa

porque la tasa de exportaciones es inferior respecto a la tasa de importaciones, y además nos encontramos con sectores intensivos de mano de obra y no de tecnología predominando la mano de obra no cualificada. Éstos sí que realmente podrían ser verdaderos obstáculos sobre la flexiseguridad en España.

Tampoco podemos perder de vista la lógica empresarial española, basada en tener empresarios que en la mayoría de los casos están centrados por un modelo de empleo basado en buscar siempre el bajo coste, y de uso intensivo de la mano de obra barata en vez de un modelo de buscar la inversión en tecnología – I+D - y orientado hacia la exportación.

Por tanto, el tamaño empresarial en varias ocasiones sí que se puede presentar como un obstáculo o impedimento para el alcance de la flexiseguridad, aunque también hay que atender al tipo de empresa de la que se trata, y de la estrategia de empresa que usa. Para comprenderlo, podemos tener una empresa que aunque sea pequeña, el hecho de contar con una estrategia que no esté tan vinculada con la de liderazgo de costes puede influir que pese a su tamaño pequeño, el hecho de contar más con una estrategia de diferenciación o de referencia en algún otro sentido, puede hacer que el nivel de competitividad no sea tan alto con sus competidores, y eso puede influir en un modelo en el que el desarrollo de la flexiseguridad sea más accesible o más fácil. Sin embargo, este no es el escenario habitual. La mayoría de empresas pequeñas, se caracterizan por encontrarse ante un entorno muy competitivo, en el que para lograr esa rentabilidad, su juego está en tratar de contener los costes, y es en estos casos donde predomina más el factor de la flexibilidad que el de la seguridad. Es por ello, que el tamaño empresarial sí que es un factor explicativo pero no el único, porque también hay que tratar de analizar la estrategia empresarial que se usa en cada caso. Cuando hablamos de empresas tecnológicas, por muy pequeñas que sean, el hecho de contar con la referencia en I + D, puede influir en que la flexiseguridad sea más fácil, y es en empresas que no están tan avanzadas a nivel tecnológico donde se busca la mayor flexibilidad posible que podríamos extrapolarlo al caso español.

En cuanto a la globalización, el hecho de contar con un entorno cada vez más global, influye a que las pequeñas empresas que optan por estrategias y sectores donde hay mucha rivalidad hacen estrategias de gran flexibilidad para lograr ser competitivas, aunque no es menos cierto, que aunque se trate de empresas pequeñas, si consigues ser la referencia en un sector tecnológico o con productos o servicios muy diferenciados, seguramente no

tendrás la necesidad de optar por este tipo de estrategias de liderazgo en costes, hecho que condicionará a un desarrollo de la flexiseguridad más favorable.

6.4 – Opinión y alternativa al modelo de la flexiseguridad

La opinión general acerca de la flexiseguridad, es que no se han articulado los mecanismos adecuados para lograr su éxito. Existen una multitud de factores que intervienen en la deficiencia sobre el modelo de la flexiseguridad, pero va vinculado especialmente al modelo de políticas activas que se han desarrollado en su mayoría. Un tipo de políticas activas demasiado rígidas y poco flexibles al cambio y/o a las circunstancias, que se le suma el factor de que en su mayoría están financiadas por grandes prestaciones económicas, que se alejan del objetivo por el que se diseñan.

Tenemos un modelo de relaciones laborales del que podríamos comprender como poco seguro hacia los trabajadores y flexible para los empresarios. Para la patronal, siempre viene comparándose el hecho de que cuentan con unos costes de despidos muy altos, y desde la perspectiva sindical, denuncian el hecho de que hay una alta tasa de temporalidad. Nos encontramos en un mercado laboral que para algunos es considerado como rígido, pero que al mismo tiempo es inseguro, en que se le suma unas políticas activas poco eficaces donde no hay confianza desde los empresarios ni desde los propios que están en el paro, y un seguro de desempleo que protege y es generoso únicamente en aquellos que tienen una antigüedad razonable en las empresas. Sin embargo, esto último no es exportable en todos/as aquellos/as que encadenan contratos temporales de corta duración, y este colectivo – por parte de algunos sociólogos entendido como precariado – no goza del carácter generoso sobre este seguro de desempleo que no protege a toda población, solo a una pequeña parte.

También dentro de esta flexibilidad, sobretodo existe un uso fraudulento por parte de las empresas acerca de los contratos temporales donde es muy fácil constituirlos y extinguirlos, con una leve justificación que alimenta este uso fraudulento en la mayoría de los casos. La Reforma Laboral de 2012, tampoco ayudó a una mejor implementación, debido a que básicamente lo que se ha desarrollado es más flexibilidad que seguridad debido a motivos como los siguientes: mayor facilidad de movilidad funcional, pasamos de un modelo de categorías profesionales a grupos profesionales, mayor facilidad de presentar expedientes de regulación de empleo, mayor facilidad de descuelgue de los convenios colectivos, prevalencia de convenios colectivos de empresa respecto los

sectoriales, entre otros, y a cambio, no existe nada verdaderamente esencial como para entender que se haya recompensado esta situación ofreciendo seguridad en el trabajo ni en el empleo con políticas ineficaces.

La aplicación de la flexiseguridad por tanto no ha sido suficiente en España, pero casi es preferible que no se desarrolle a que haya un mal desarrollo. Esto se debe, porque si se le el preámbulo de la reforma laboral de 2012, la misma incluye los términos de la flexiseguridad, y la forma en la que este paradigma europeo se ha implementado en el caso español ha sido el de desregular el mercado laboral haciéndolo muy flexible, y con esto muchos sindicatos han estado de acuerdo que, con la reforma laboral que se hizo en el 2012 hubiera sido preferible mejor no haberla realizado, porque al final la flexiseguridad ha atraído más flexibilidad que seguridad. Si algo ha diferenciado en cuanto al éxito de la flexiseguridad entre el caso danés y español, no ha sido porque en el caso danés únicamente se ha desregulado el mercado laboral, sino porque detrás de éste se ha implementado una buena gestión y financiación sobre las políticas activas, algo de lo que no es extrapolable al caso español, donde ha habido una financiación insuficiente y una mala coordinación y gestión sobre las mismas políticas activas.

Por tanto, no se ha desarrollado suficiente, porque además se ha perdido una especial protección sobre seguridad en el trabajo y en el empleo, y en materia de políticas pasivas se han visto reducidas y unas políticas que, como bien decíamos anteriormente no han sido las más satisfactorias. Se ha hecho poco como para determinar que el paradigma europeo de la flexiseguridad se ha desarrollado con su plena capacidad, aunque pensando en el abuso que se ha hecho por parte de algunos gobiernos, que han entendido de flexiseguridad como un concepto donde solo cabe mayor flexibilidad, explica que es mejor que no se haya desarrollado con su plena capacidad.

En cuanto a una alternativa al modelo de la flexiseguridad, es evidente que debería buscarse un mejor modelo, o una mejor gestión sobre el mismo. Uno de los principales elementos que la determinan, son las ya bien conocidas políticas activas, y es ahí donde debería haber una mejor gestión. Debería hacerse de las políticas activas que sean más proactivas, ya que en la mayoría de los casos, éstas intervienen solo cuando existe un problema de fondo, en el sentido de que deberían darse instrumentos a los trabajadores que les permitiera adaptarse pero no cuando exista una situación difícil. Sería más fácil que antes de que se diese el problema ya existiera una solución. Esto podría hacerse con una mejora de inversión en los servicios de orientación profesional, y dando las

competencias sobre estas políticas activas en la administración local, porque esto permite adaptar, financiar y gestionar estas políticas activas según las necesidades del propio ámbito local que no tiene porqué ser igual en toda una comunidad autónoma.

7.- Conclusiones

La flexiseguridad como concepto, a lo largo de las diferentes asignaturas sociológicas del grado en Relaciones Laborales, ha sido tratada a lo largo de los cuatro años de forma muy reducida. El desarrollo de este trabajo de fin de grado, partiendo de la motivación inicial que tenía sobre este concepto, me ha permitido ampliar mi campo de visión y he sacado mis propias conclusiones sobre este modelo.

La flexiseguridad dentro de la explicación teórica que se hace, cabe indicar que siempre lo había entendido como un modelo que pese a sus dificultades, era posible de implementarse, aunque siempre desde una perspectiva crítica que he podido confirmar a partir de la elaboración de este TFG. Por tanto, partía de una serie de ideas previas acerca de este concepto, que con la lectura de diferentes autores que se han ido mencionando a lo largo de este trabajo pude elaborar el marco teórico, y posteriormente con el análisis de las entrevistas, saqué unas conclusiones sobre este modelo que pongo en relieve en este epígrafe, centrándome en el poco éxito del que ha gozado dentro del marco de las relaciones laborales.

Si hay algo de lo que he sacado en conclusión sobre el poco éxito acerca de este concepto, es que no existe un único motivo que explique su ineficiente aplicación en España. Pese a que en ciertos países funcionó bien, en el caso español no es extrapolable. No obstante, el principal factor – aunque no el único -, guarda relación con el modelo de políticas activas desarrolladas. En este sentido, debe centrarse la atención en la falta de coordinación, la insuficiente financiación, la falta de consenso entre los diferentes agentes sociales, el hecho de no ser políticas que incentiven la motivación para los que las solicitan... son los que explican la mala gestión sobre las políticas activas en España, en que paradójicamente éstas resultan ser un pilar clave para el éxito de la flexiseguridad. Partimos de que no ha habido una concreción sobre cómo deben desarrollarse, pese a la multitud de intentos sobre ello, y eso ha condicionado desde un inicio, a ser un obstáculo para lograr que las mismas hayan podido ser el éxito del que se pretendía. Lo anterior, unido con la insuficiente financiación sobre ellas y la falta de coordinación sobre la gestión de las mismas, ha condicionado, a que más que ser un “motor” para el cambio, han sido un lastre y un impedimento para lograr ese cambio que se pretendía. Esta mala gestión y la mala coordinación sobre ellas se debe principalmente, porque las políticas activas son aprobadas y gestionadas por competencia de la comunidad autónoma, cuando quizás éstas deberían estar en manos de la administración local, permitiendo así una mejor

adaptación y gestión sobre las políticas activas según el ámbito local, que permitiría de acuerdo con las necesidades de cada territorio, adaptar y gestionar mejor estos recursos.

Otro de los elementos debatibles y críticos sobre estas políticas activas, tiene que ver que se trata de políticas subvencionadas, en que en la mayoría de los casos, aquellos y aquellas que las solicitan, lo hacen más por una necesidad de recibir una prestación, más que por tener un interés sobre ellas. Pese a que la administración tiene un gran papel fiscalizador, en la mayoría de los casos lo que se produce es un absentismo y una baja motivación para adquirir estos nuevos conocimientos y competencias que se pretenden dentro de estas políticas activas. Lo anterior va sumado, a la falta de confianza que tienen los empresarios sobre estas políticas activas. El resultado final, es que no contamos con unas políticas activas que realmente solucionan la deficiencia que se pretende, y no hay una confianza hacia las mismas, lo que conduce a entender que no logran con su objetivo ni su eficacia.

También debe ponerse de manifiesto, el modelo de políticas pasivas que se han desarrollado sobre todo a partir de la crisis iniciada en 2008. En el caso de las políticas activas, es cierto que pese a su ineficacia, ha habido una evolución sobre las mismas con el objetivo de cambiar su papel deficiente, aunque al final, no ha habido un cambio sustancial de su ineficacia. En el caso de las políticas pasivas, también se ha presenciado una evolución y adaptación sobre ellas, aunque paradójicamente en la dirección opuesta a lo que se debería haber desarrollado si lo que se pretendía inaugurar era la flexiseguridad. En un momento de recesión, en el que necesitas que el mercado del empleo sea dinámico y que permita garantizar unas rentas mínimas, es decir, permitir que el estado del bienestar intervenga para paliar una deficiencia de ingresos... aplicar políticas como las de endurecer el acceso al subsidio del empleo o reducir las cuantías del subsidio por desempleo, van en contra dirección de favorecer un modelo de flexiseguridad, porque realmente, no se está ofreciendo la seguridad que realmente se necesita.

Por tanto, la aplicación de la flexiseguridad en el caso español, podríamos entenderlo que no consigue su éxito, por el tipo de políticas activas y pasivas que se desarrollan, que influyen en el conjunto, a un modelo rígido e inseguro, para aquel que realmente lo necesita.

También debería vincularse la falta de consenso que ha existido sobre de la flexiseguridad. La reacción por parte de los sindicatos españoles ha sido completamente

contraria al modelo, debido a que gran parte de ellos, ha considerado que la aplicación de la flexiseguridad, no ha sido más que un intento por parte de la patronal de suprimir ciertas condiciones de trabajo, y de desregular y re-mercantilizar el mercado de trabajo. En efecto, los sindicatos tanto europeos como españoles, han tenido una reacción contraria a la propuesta europea sobre el paradigma de la flexiseguridad, debido a que no es más que un intento oculto por parte de los empresarios de aplicar medidas de flexibilidad que permitan un mayor goce a los empresarios, sin ofrecer a cambio ningún tipo de seguridad en los trabajadores, entendiéndose en el caso español, la suma de que no ha existido un consenso sobre las políticas activas, y de que no existe una buena gestión ni coordinación sobre las políticas activas. En la gran mayoría de los casos, ha intervenido un factor de miedo por parte de los sindicatos, que se han opuesto de forma clara y continua a lo largo del tiempo sobre el paradigma de la flexiseguridad. Pues la realidad resulta, que nos encontramos con la Reforma Laboral de 2012, en que en el preámbulo de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se mencionaba el término de querer aplicar con esta reforma la flexiseguridad, y en la realidad, lo que sucedió con dicha reforma fue una gran precarización de las condiciones de trabajo, y en su conjunto, una pérdida de derechos laborales. Además, la misma reforma laboral protagonizó un escenario en el que los sindicatos perdieron un gran peso, y con ello algunos autores han apuntado a una pérdida de la acción colectiva sobre el trabajo, fruto de una pérdida de protagonización de los sindicatos a nivel institucional. No obstante, sí que cabe puntualizar, que pese a que a nivel estatal no se han alcanzado acuerdos entre la patronal y los sindicatos acerca de la flexiseguridad, en casos puntuales de convenios colectivos a nivel sectorial, sí que se han alcanzado acuerdos, aunque de forma muy reducida.

Por otra parte, debe hacerse inciso en el modelo empresarial predominante en España, y a elementos como la globalización y la inversión en investigación y desarrollo. Todos estos, resultan ser elementos, que influyen en un modelo de flexiseguridad. En el caso español, el modelo predominante de empresa es el de las PYMES, y además, el nivel de inversión en investigación y desarrollo (I+D) es muy reducido si se compara con el resto de los países europeos. Lo que generalmente se explica, es que ante un entorno global y de gran competitividad, existe un gran riesgo y una gran incertidumbre, donde no hay una adaptabilidad – las empresas no pueden adaptar el entorno – y por tanto no hay solución al mismo problema. La solución en muchos casos pasa con que esta adaptación sea a través de la flexibilidad, porque esta representa ser la mejor herramienta para esta

adaptabilidad. Con ello, en la mayoría de los casos, el escenario es que se ofrece más flexibilidad que seguridad. Lo que también generalmente se explica, es que en España la mayoría de las empresas debido a su baja inversión en I+D optan por estrategias caracterizadas por las de un modelo de empleo de bajo coste, y este factor, condiciona a que muchos empresarios opten por estrategias en las que el coste está muy controlado y contenido. En la realidad, lo que sucede es que en ciertos casos el hecho de proceder a una mejora de las condiciones de trabajo, tales como el salario, conlleva a que exista un encarecimiento de la mano de obra, que se traduce en un incremento de los costes en términos generales, lo que puede hacer menos atractivo ese liderazgo en costes. El hecho anterior es cierto, aunque debe hacerse una matización importante: el tamaño empresarial es cierto que es un factor condicionante sobre la flexiseguridad, porque si se trata de una empresa grande posiblemente le será más fácil al tener más ingresos optar por estrategias más favorables en cuanto a la flexiseguridad, y posiblemente la inversión en investigación y desarrollo será también más favorable. En cambio, si se trata de empresas pequeñas donde hay menor activo de capital, aplicar estrategias de flexiseguridad será más difícil – aunque no necesariamente siempre el hecho de ser una empresa pequeña va relacionado con una peor aplicabilidad sobre la flexiseguridad – pues en este sentido, más que el tamaño empresarial, también dependerán otros factores esenciales como el sector en el que opere o esté especializado la empresa, la mano de obra que tiene, entre otros factores. Cuando nos referimos a España en este sentido, nos referimos que en la mayoría de los casos lo que se produce es una intensificación de la mano de obra no cualificada, y las empresas juegan con el factor de minimizar los costes para ser más atractivos en un entorno muy competitivo. Posiblemente, si el modelo empresarial español se caracterizara por jugar ante un entorno de ofrecer productos o servicios más diferenciados y/o con mayor inversión en investigación y desarrollo, permitiría que pese a que el contexto español está determinado por empresas PYMES, la aplicabilidad sobre la flexiseguridad sería más fácil, posiblemente porque las empresas no ofrecerían productos y servicios tan homogéneos en un entorno global, que no haría necesario contar con el hecho de que para lograr ese atractivo ante la competitividad, se tuviera que optar por estrategias de contención de costes. El resultado final, es que en España en la mayoría de los casos estas PYMES buscan y ofrecen altos niveles de flexibilidad y bajos niveles de seguridad, lo que hace difícil la implementación de la flexiseguridad.

En relación con la alternativa al modelo de la flexiseguridad, podemos extraer varias conclusiones. En primer lugar, desde una óptica más favorable al discurso europeo de la flexiseguridad, podría implementarse el modelo de la flexiseguridad aunque cambiando ciertos elementos que obstaculizan principalmente el buen desarrollo sobre la flexiseguridad, es decir, modificar el tipo de políticas activas y pasivas españolas, para hacer efectivo el paradigma de la flexiseguridad. Esto pasaría por implementar un tipo de políticas activas, donde se corrigiese con las deficiencias indicadas anteriormente, y posiblemente cediendo éstas ante la administración local, para que pudiera adaptar las mismas según las necesidades y las circunstancias de cada municipio. Posiblemente, debería replantarse las prestaciones sobre estas políticas activas, sobretodo ofreciéndolas a aquellos y aquellas que realmente estuvieran interesados y motivados ante éstas. También en este sentido, debería orientarse estas políticas activas, con una mejor financiación e invirtiendo mejor en los sistemas de orientación profesional.

8.- Bibliografía

- Alonso Domínguez, Á. (2018). *Análisis de la permanencia en el empleo de los trabajadores españoles durante el período 2007 – 2010. PAPERS Revista de Sociología* 103 (3), 339-342.
- Burroni, L. y Keune, M. (2011). *Flexicurity: A conceptual critique. European Journal of Industrial Relations* 17 (1), 75-91.
- Fernández Rodríguez, C.J. y Serrano Pascual, A. (2014). *El paradigma de la flexiseguridad en las políticas de empleo españolas* (156), 166-169.
- Klammer, U. (2007). *Flexiseguridad: perspectiva europea. Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración* (6), 117-143.
- Leonardi, L. (2011). *¿Es exportable la flexiguridad? Un estudio comparado de Italia y España. Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29 (2), 417-443.
- Martín, P. y Tovar, José. (2019). *Desmontando la seguridad en las políticas de empleo: La propuesta Europea de flexiseguridad. Revista Internacional de Sociología*, 77 (2).
- Miguélez Lobo, F. (2007). *Flexiseguridad, bienestar y cohesión social. Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración* (1), 145- 160.
- Ojeda, A. y Gutiérrez, M. (2014). *La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: Revisión crítica. Revista de Derecho*, (65), 41-51.
- Retrato de la PYME (2018). Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. *Colección Panorama PYME* (14).

9. – Anexos

Anexo 1: Guión de la entrevista

Una vez ya expuesta la presentación del guión de la entrevista donde hace mención a la conceptualización sobre el guión de entrevistas, en este, se hace mención el modelo de guión de entrevistas que se ha usado para los diferentes perfiles de entrevistados/as. Ya hemos visto por tanto, cuál va a ser su estructura y su presentación, pero en este vamos a ver cuáles serán las preguntas que se van a realizar a los diferentes perfiles.

Antes de entrar en detalle sobre ello, de acuerdo a lo que hemos hecho explícito a lo largo de este trabajo de fin de grado en cuanto a la metodología del mismo, debemos tener en cuenta, que este guión de entrevistas va dirigido hacia colectivos diversos que van a ser los que nos van a aportar información útil, para poder cumplir así con los objetivos del trabajo.

Es por ello, que a continuación se hace explícito el guión de las entrevistas que se ha utilizado:

Bloque I: Introducción del tema y entrevistados

Buenos días / Buenas tardes,

Antes de introducirnos en el tema y de formular las primeras preguntas, vamos a explicar a nuestro perfil de entrevistados/as de que trata nuestro objeto de estudio, que es la información que esperamos obtener, y finalmente les vamos a dar a conocer la duración sobre la entrevista.

- 1) Antes de todo, ¿puedes explicar a qué te dedicas?
- 2) ¿Puedes comentar si has tratado o estudiado este tema con anterioridad?

Bloque II: La negociación colectiva en la flexiseguridad y la nueva concepción en el marco de las relaciones laborales en España

- 1) La negociación colectiva, consiste en ser un mecanismo útil que permite encontrar una fuente de equilibrio y de intercambio en el ámbito de las relaciones laborales. ¿Cuál crees que ha sido su papel/rol sobre la flexiseguridad?
- 2) La negociación colectiva en relación con la flexiseguridad, ¿a tu parecer como han intervenido los diferentes agentes sociales sobre este tema?

- 3) ¿Desde la óptica de la negociación colectiva que mecanismos se han favorecido para lograr la flexiseguridad?

Bloque III: Políticas en la flexiseguridad

- 1) En términos generales, se explica que la flexiseguridad parte de la experiencia danesa y holandesa, donde se quiso reproducir la misma en el resto de los países europeos, entre los que se encuentra España. ¿Qué incidencia ha tenido las políticas activas de empleo en España en el modelo de flexiseguridad desarrollado?
- 2) ¿Ha habido algún cambio acerca de estas políticas activas a lo largo de estos últimos años?
- 3) En relación con las políticas pasivas, ¿cuál ha sido su papel en el modelo de flexiseguridad?
- 4) ¿Ha existido algún cambio acerca de estas políticas pasivas?
- 5) A tu parecer, ¿consideras adecuadas las políticas actuales? ¿Qué cambiarías sobre ellas?

Bloque IV: Economía, globalización, tejido empresarial español e investigación y desarrollo en España

- 1) Estamos ante un entorno en el que las empresas son un sistema abierto y conectado a nivel mundial, ¿Cómo crees que influye la economía en un tipo de empresa de este modo?
- 2) La globalización, es visto en ocasiones como un factor de oportunidad para las empresas, aunque es también un factor de amenaza para las empresas en una búsqueda de viabilidad y competitividad continuamente. ¿Consideras esta opinión cierta? ¿En qué sentido? ¿Consideras que lo anterior influye en la flexiseguridad?
- 3) Según un estudio realizado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo en el año 2018 “retrato de PYME”, afirma que el 99’9% de las empresas en el contexto Español son PYMES, mientras que solo un 0’1% del tejido empresarial es de grande empresa. ¿Consideras que tal hecho condiciona en la flexiseguridad? ¿De qué modo?
- 4) Los niveles de inversión en investigación y desarrollo en España tienden a ser bajos en comparación con el resto de países europeos sobre todo nórdicos. Se explica que guarda como relación que I+D va asociado como fuente de

competitividad en un entorno globalizado ¿Cómo se afronta en el caso español para lograr esa competitividad?

- 5) Relación entre este modelo de I+D y el desarrollo del modelo de flexiseguridad.

Bloque V: Opinión y alternativa al modelo de la flexiseguridad

- 1) Desde tu punto de visto, ¿Consideras que ha sido suficientemente desarrollado la flexiseguridad en España?
- 2) ¿Consideras que se da más flexibilidad que seguridad? ¿Por qué?
- 3) ¿Buscarías una alternativa al modelo de la flexiseguridad en el marco de las relaciones laborales?
- 4) ¿Te gustaría añadir algo o aportar algún dato más?