

“FLEXIGURIDAD”: UN MODELO DE EMPLEO BASADO EN LA DISTRIBUCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD

“FLEXICURITY”: A MODEL OF EMPLOYMENT BASED ON THE DISTRIBUTION OF RESPONSIBILITY

Elvira López Díaz¹

Doctora en derecho. Profesora adjunta de derecho privado.
Universidad CEU San Pablo. España

Resumen

Con el fin de reducir la segmentación en el mercado de trabajo y para una mejor respuesta a los objetivos de la Estrategia de Lisboa (2020) de “crecer de manera sostenible, con más y mejores empleos” resulta necesaria una nueva formulación del mercado laboral con la que se pretende articular la suficiente flexibilidad que exige la nueva competitividad y que supone la libertad de las personas para escoger el modelo de empleo y, por tanto, hacerlo de forma más flexible, manteniendo así un modelo social europeo que garantice la cohesión social. La principal novedad de la “Flexiguridad” es que no se trata de cuánto tiempo una persona permanece en el mismo lugar de trabajo (seguridad en el empleo) sino de la continuidad en el mismo o en otros lugares de trabajo (seguridad laboral); es lo que en la filosofía danesa se refleja bajo el dogma “proteger a los trabajadores, no a los trabajos”.

¹ Correo electrónico: elvira_lodi@hotmail.com

La idea es conseguir mercados de trabajo flexibles y ágiles que faciliten la adaptación de empresas, trabajadores e instituciones a los cambios que se están produciendo a raíz de la globalización y a fluctuaciones de tipo económico y productivo.

Palabras clave

Trabajo; Empresarios; Trabajadores; Políticas de empleo; Flexiguridad (Flexiseguridad); Modelos de empleo europeos.

Abstract

In order to reduce segmentation in the labour market and to better respond to the objectives of the Lisbon Strategy (2020), “achieving a sustainable growth” with “more and better jobs”, a new formulation of the labour market is necessary. This pretends to assemble a series of mechanisms to ensure the flexibility required by the new competitiveness and implies the freedom of people to choose the form of employment, therefore making it more flexible, thus maintaining a European social model which guarantees social cohesion. What is innovative of “Flexicurity” is not related to how long a person stays in the same place of work (job security) but how long he or she can continue working in the same or in other working place (workplace safety); it is what in the Danish philosophy is reflected under the dogma “protect workers, not jobs”.

The idea is to achieve a more flexible and agile labour market that facilitates enterprises, workers and institutions to adjust to the changes that are occurring as a result of the globalization, and economic and productive fluctuations.

Keywords

Work; Job; Entrepreneurs; Workers; Employment policies; Flexicurity; European employment models.

JEL: J68, J78.

1. Introducción

Los cambios que se están produciendo a raíz de la globalización, que es beneficiosa para el crecimiento y el empleo, requieren respuestas rápidas de las empresas y de los trabajadores. El modo en que los ciudadanos europeos viven y trabajan está cambiando rápidamente, siendo precisas más flexibilidad y seguridad en el empleo y no en el puesto de trabajo, ya que cada vez son menos los que conservan el mismo trabajo durante toda la vida, siendo los empleos de por vida con un mismo empleador una cosa del pasado. Por ello las empresas deben adaptar su mano de obra a unas condiciones económicas cambiantes y contratar a trabajadores que dispongan de una mejor combinación de capacidades y que sean más productivos y adaptables, aumentando así su facilidad de innovación y competitividad.

Así, en el contexto de la globalización y la revolución tecnológica que aumenta las demandas de las empresas para adaptarse de forma continua a los cambios que se están produciendo en el ámbito laboral, los altos niveles de protección laboral no dependen tanto del mantenimiento del puesto de trabajo específico, sino de la capacidad de hacer que los trabajadores permanezcan en el mercado de trabajo, protegiendo al trabajador en las transiciones entre los distintos puestos de trabajo y permitiendo al mismo que se forme para adaptarse.

No cabe duda que para responder al cambio y a la innovación es preciso disponer de estrategias globales de aprendizaje permanente y mejorar la inversión en recursos humanos, ya que la inversión continua en el desarrollo de las capacidades personales aumenta las oportunidades de las empresas de responder adecuadamente al cambio económico y las posibilidades de los trabajadores de seguir empleados o de encontrar un nuevo empleo, siendo necesario para ello sistemas de seguridad social modernos que ofrezcan prestaciones de desempleo adecuadas y seguridad en los ingresos en los periodos de transición.

En la actualidad, la tesis dominante es la de que el empleo está empeorando en general para todos y, en particular, para las nuevas generaciones que se acercan por primera vez al mercado de trabajo, pero también para las mujeres que se encuentran con el problema de siempre: poder conciliar su vida laboral y familiar, por lo que resulta necesario tener en cuenta toda una transición de modelos de empleo, desde un mercado de difícil acceso y mantenimiento en él hacia otro mercado de trabajo que atienda a las fluctuaciones empresariales y a las diversas necesidades temporales que suceden en las diferentes etapas de la vida de los trabajadores.

Todo esto ha conducido a una nueva formulación del mercado laboral que busca articular la necesaria flexibilidad que exige la nueva competitividad y que supone la libertad de las personas para escoger la forma de empleo, tomar sus propias decisiones sobre dónde, cuándo y cómo trabajar y, por tanto, hacerlo de un modo más flexible, manteniendo así un modelo social europeo que garantice la cohesión social.

A este nuevo modelo de empleo se le llama “flexiguridad” (“flexiseguridad”) e implica: seguridad en el empleo, un salario adecuado y buenas condiciones, posibilidad de progresar en el mercado de trabajo,

estar protegido contra abusos como el despido y otros, así como mantener los derechos sociales básicos en el trabajo y periodos posteriores al mismo.

Un modelo al fin y al cabo que se debería basar en obtener, mantener y desarrollar las competencias de la gente a lo largo de sus vidas garantizándoles una seguridad básica, para lo cual el Estado debe seguir jugando un papel fundamental a la hora de poder definir las formas de flexibilidad. La idea es conseguir mercados de trabajo flexibles y ágiles que faciliten la adaptación a fluctuaciones de tipo económico y productivo.

2. Evolución del modelo europeo de empleo

Desarrollo y bienestar con cohesión social se dan gracias a un modelo de empleo basado en la estabilidad y en el acceso universal al mismo e históricamente tienen lugar por la combinación de varios factores tales como:

- Fuerte crecimiento debido a la economía mundial
- Innovación tecnológica que supone mayor eficacia
- Pactos sociales que garantizan el crecimiento de la productividad
- Pleno empleo con normas y regulación del Estado
- Políticas sociales de empleo que intentan amparar a todos en el sistema, tanto cuando pierden el empleo como cuando ya no pueden trabajar o para que puedan hacerlo

Este modelo laboral se encuentra en la raíz de las políticas de empleo de la Unión Europea en el pasado, pero tenía una gran limitación en la baja incorporación de la mujer al mercado de trabajo, ya que ésta se dedicaba a realizar el trabajo doméstico o bien formaba parte de la economía sumergida para completar los ingresos familiares o trabajaba a

tiempo parcial, sin posibilidades de carrera profesional y siempre con menos derechos que los hombres. Pero, desde el inicio de los años ochenta, aquel modelo europeo entra en una notable crisis que llamamos de “inestabilidad del empleo”, que se traduce en tasas altas de paro y formas nuevas de empleo (empleo temporal, empleo a tiempo parcial, empleo informal, etc.).

Así, la Unión Europea tiene que hacer frente a la tradicional limitación de las políticas laborales (baja incorporación de la mujer al trabajo) y a las nuevas (insuficiencia en el empleo y baja calidad del mismo) y comienza desde la Cumbre de Ámsterdam en 1997 a desarrollar la “Estrategia Europea de Empleo”, la cual en parte ha fracasado ya que las políticas de empleo han sido separadas de las políticas económicas y de las políticas sociales: las políticas económicas se han dirigido a mantener la competitividad de las empresas y han dejado de lado la cuestión del empleo, y las políticas sociales (de conciliación, de servicios sociales y de cuidado a las personas, políticas familiares y de formación, etc.), que deberían facilitar que la gente se incorporara a la actividad laboral y lo hiciera en mejores condiciones, se han quedado estancadas y han acabado recayendo sobre las políticas de empleo, repletas de normas, leyes y disposiciones, pero faltas de inversiones consistentes.

En resumen, para conseguir un mejor modelo laboral y la igualdad de género [*sic.*] respecto al trabajo se necesitan políticas de empleo integrales, siendo necesario que las políticas de empleo se integren en las otras dos políticas, las económicas y las sociales, que les darían, garantías, recursos y continuidad.

En busca de un modelo de empleo que sea eficaz, desde la última década del siglo XX los Estados de los países de la *UE* han contribuido a construir relaciones estables entre capital y trabajo basadas en la búsqueda de garantías mínimas para las dos partes: para la empresa garantía de

estabilidad de costes, para el trabajador garantía de estabilidad de empleo. Para ello, el Estado ha establecido normas y, a cambio, ha exigido a las empresas el pago de impuestos, salarios mínimos que han de respetar y condiciones de trabajo estándar, y a los trabajadores, a través de sus sindicatos, les ha exigido el control del conflicto social, llevado a cabo a través de la negociación colectiva según los modelos de relaciones laborales existentes en cada país.

Sobre la necesidad de un nuevo modelo laboral las primeras referencias aparecen en 1997 con el *Libro Verde sobre Cooperación para una nueva organización del trabajo*, donde se aludía a "la necesidad de un correcto equilibrio entre flexibilidad y seguridad como elemento clave para trabajadores, empresarios, partes sociales y políticas institucionales, siendo preciso movilizar los recursos nacionales y comunitarios adecuados para promover una mano de obra preparada, formada y adaptable y unos mercados de trabajo que respondan a los retos derivados del doble impacto de la globalización y del envejecimiento de las sociedades europeas".

Pero ha sido a partir del año 2005 cuando se plantea la necesidad de una modernización del Derecho laboral y con el *Libro Verde* de 2007, que trata de "Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI", es cuando se refuerzan los debates, desde los Comités de Empleo y Política Social, acerca de cómo promover una flexibilidad combinada con la seguridad en el empleo y la necesidad de adaptar la legislación laboral para reducir la segmentación del mercado de trabajo y para una mejor respuesta a los objetivos de la estrategia de Lisboa, de "crecer de manera sostenible, con más y mejores empleos". Así, en 2007 se formulan desde las instituciones europeas unos principios comunes sobre "flexiguridad" a seguir por todos los Estados miembros de la UE, adaptándolos a sus legislaciones internas, que son objeto de estudio a lo largo de este trabajo.

3. Hacia un nuevo modelo de empleo llamado “flexiguridad”

El término “flexiguridad” tiene sus orígenes en 1995, en Dinamarca, a raíz de una publicación del Ministerio de Trabajo titulada “Flexibilidad y Seguridad”. El concepto de “flexiguridad”, que proviene de la combinación de *flexibilidad* y *seguridad*, surge teniendo por objeto reducir el desempleo y puede definirse como una estrategia integrada para potenciar a un tiempo la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral, resolver la segmentación del mercado laboral que suponen las legislaciones estrictas de protección del empleo y mejorar las condiciones del mercado de trabajo.

- Flexibilidad, que va a tener en cuenta: A) las “transiciones” en el curso de la propia vida de la persona: del colegio a la universidad, de la universidad al trabajo, de un empleo a otro, del desempleo o inactividad otra vez al trabajo y del trabajo a la jubilación. B) la progresión de los trabajadores hacia mejores empleos, movilidad ascendente y desarrollo óptimo del talento; C) la libertad de las empresas para contratar y despedir; D) la organización del trabajo flexible, capaz de responder rápida y eficazmente a las nuevas necesidades y de potenciar las capacidades necesarias para aumentar la producción; y E) la facilidad para conseguir la conciliación del trabajo y las responsabilidades personales y familiares.

- Seguridad, que supone: A) no sólo seguridad de conservar el mismo puesto de trabajo, sino también de equipar a las personas con las capacidades necesarias para poder progresar en el mundo laboral y ayudarlas a encontrar un nuevo empleo; B) además trata de ofrecer unas prestaciones de desempleo adecuadas para facilitar las transiciones; y C) facilita oportunidades de formación para todos los

trabajadores, especialmente para los poco cualificados y los de más edad.

Las ideas de flexibilidad y seguridad no deben verse como conceptos opuestos sino como complementarios ya que, por una parte, la flexibilidad consiste en organizar el trabajo de tal forma que se puedan combinar las responsabilidades tanto laborales como personales mientras se mantiene un proceso de formación continua y donde en caso de necesidad se pueda introducir una flexibilización de la jornada laboral y, por otra parte, la seguridad se refiere a proporcionar programas de formación continua así como una generosa cobertura en caso de desempleo. Y es que no cabe duda de que unas prestaciones de desempleo adecuadas, unas políticas activas del mercado laboral que sean eficaces y unos mercados laborales dinámicos logran que los trabajadores se sientan más seguros.

Esto hace que resulte necesario corregir y modular esta flexibilidad a través de políticas que supongan seguridad. En las políticas de "flexiguridad" se han interesado los gobiernos, con mayor o menor intensidad, pero han sido los sindicatos los que más han propiciado la nueva regulación: 1) luchando contra el empleo sumergido (trabajo a domicilio, asalariados que trabajan como falsos autónomos, el *teletrabajo*, etc.); 2) fomentando el empleo a tiempo parcial, ya que sería una buena solución en determinadas circunstancias de la vida (maternidad, lactancia, cuidados a familiares, etc.), durante un cierto tiempo o toda la vida, siempre que fuera voluntario y tuviera condiciones aceptables, con el fin de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar o con otras aspiraciones; 3) buscando mejores condiciones para el empleo temporal, ofreciendo la posibilidad para poder cambiar con más facilidad a otro trabajo mejor cuando convenga y que deje de ser precario, evitando que a su finalización se dé la amenaza de paro o cambio hacia otro empleo que no interesa o no tiene nada que ver con la propia profesión.

¿Cuáles son los factores justificativos de la *flexiguridad*?

- 1) Por una parte, factores económicos, pues se trata de conseguir mercados de trabajo flexibles y ágiles que faciliten a las empresas capacidad necesaria para adaptar continuamente sus métodos y sistemas de producción así como su mano de obra a los cambios del mercado.
- 2) Por otra parte, factores demográficos y cambios sociales tales como el incremento del número de mujeres en el mercado de trabajo, que ha servido para idealizar un modelo de comportamiento frente al mercado, un nuevo modelo típico de relación del trabajador con el mundo laboral en el que deben individualizarse los derechos de los trabajadores en el empleo, con nuevos parámetros en el uso del tiempo, del trabajo y del *no trabajo*, con el fin de atender las necesidades de conciliación entre su vida familiar y laboral.
- 3) También la idea de flexibilidad puede responder a las necesidades que tienen los trabajadores de emplear tiempo en formación y ciclos de estudio, ya que las distintas necesidades que se tienen a lo largo de la vida condicionan diferentes trayectorias profesionales con fluctuaciones que pueden requerir mayor o menor tiempo de prestación de servicios o incluso una ausencia temporal del mismo y a todo ello pueden dar respuestas satisfactorias las prácticas flexibles de organización del trabajo en la empresa.
- 4) Y, por último, es preciso tener en cuenta que la *flexiguridad* supone tanto una ventaja para los empleadores, que pueden adaptar la necesidad de la fuerza laboral a los cambios del mercado, como para los trabajadores, que cuentan con más libertad para organizar sus vidas decidiendo en cada momento la cantidad e intensidad de

la fuerza del trabajo que se utilizará y las condiciones en las que se hará.

En resumen, la *flexiguridad* como síntesis de la flexibilidad y la seguridad se define como "una política que promueve, por un lado, la flexibilidad de los mercados laborales (mercados de trabajo más flexibles y abiertos que favorezcan las transiciones en el mismo), las organizaciones y las relaciones laborales y, por otro lado, la seguridad laboral y social". La principal novedad del modelo de *flexiguridad* consiste en un cambio de la concepción de la seguridad de los trabajadores: ya no se trata de cuánto tiempo una persona permanece en el mismo lugar de trabajo (seguridad en el empleo) sino de la continuidad en el mismo o en otros lugares de trabajo (seguridad laboral). La seguridad deja de vincularse al mantenimiento del mismo empleo y se relaciona con la capacidad de los trabajadores de cambiar de trabajo. Es lo que en la filosofía danesa se refleja bajo el dogma "proteger a los trabajadores, no a los trabajos", ya que la *flexiguridad* pretende proteger la capacidad de ser empleado y no el empleo, es decir no es un trabajo de por vida lo que debe garantizarse sino una posibilidad de empleo durante la vida, siendo necesario que las normas laborales cambien sus objetivos ordenadores y pasen de proporcionar una seguridad en el trabajo, a garantizar una seguridad de empleo.

Pero esto ¿cómo se hace? ¿Es necesario acabar con los contratos fijos y tener presente la existencia de un mercado segmentado fruto de la proliferación de contratos atípicos para crear empleo? .En este sentido el *Libro Verde sobre Cooperación para una nueva organización del trabajo* plantea la solución de que sean los derechos asociados a la contratación permanente los que se reduzcan para acercarse o igualarse a los de los trabajadores atípicos y así eliminar supuestamente la segmentación existente en el mercado de trabajo, siendo el resultado final pretendido la flexibilidad de los contratos estables y la seguridad de los no estables, en un

equilibrio al que debe dar respuesta el sistema normativo existente. Y, por otra parte, desde el propio sistema de protección social, a través de normas que garanticen a los trabajadores atípicos el derecho a unas prestaciones sociales al menos en niveles comparables con los concedidos a los trabajadores permanentes.

4. El modelo de “flexicurity” en Dinamarca

El modelo danés de “flexicurity” es el resultado de un proceso histórico: el Estado del bienestar que se disfruta en Dinamarca se caracteriza por las notas de universalidad, equidad y solidaridad: *universalidad*, porque se garantiza la protección social a todos los ciudadanos (permisos de paternidad, maternidad, políticas de cuidado de hijos menores, familiares dependientes, etc.); *equidad*, porque los salarios mínimos son elevados sin distinciones por razón de género, y *solidaridad* porque también el Estado contribuye al mantenimiento de la estabilidad en el empleo por medio de políticas laborales flexibles y más elevada protección para los desempleados. El Estado financia la flexibilidad del mercado laboral, estableciendo una política fiscal elevada para costear el bajo desempleo y los programas de formación.

Según el modelo danés, la *flexiguridad* se compone de tres pilares (“triángulo de oro”):

- 1) Mercado laboral flexible: que afecta tanto a empleados y empleadores. Las empresas disponen de facilidades para contratar y despedir y pueden adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado. Los trabajadores se encuentran con menos obstáculos para cambiar de trabajo y las transiciones entre empleo y

desempleo son más breves, evitando los riesgos del desempleo prolongado y las dificultades de reincorporarse al mercado laboral.

- 2) Estado del bienestar con generosas prestaciones sociales: proporciona seguridad a los trabajadores pues, aunque sea fácil despedir, los daneses asumen que mientras encuentren otro empleo disfrutarán de generosas subvenciones económicas durante el desempleo. La incertidumbre derivada de la flexibilidad es compensada con altos niveles de protección social.
- 3) Activación laboral y formación continua: el Estado no sólo protege, sino que invierte en el capital humano y en la lucha contra el desempleo. Actualmente se requiere de trabajadores cada vez más cualificados y, por dicho motivo, la formación permanente se ha convertido en un elemento esencial de la *flexiguridad*. La movilidad en el trabajo, interna y externa, es posible cuando el trabajador adquiere las capacidades requeridas por el mercado laboral. Por otro lado, los desempleados mejoran sus posibilidades de lograr un trabajo acorde con su formación. Para ello las políticas activas de empleo intentan evitar largos períodos de desempleo y aseguran la reincorporación al mercado laboral.

Todo esto hace que el mercado laboral danés combine con éxito flexibilidad y seguridad ya que se caracteriza por una legislación laboral flexible y una protección del puesto de trabajo relativamente baja, esfuerzos en materia de aprendizaje permanente, políticas activas del mercado laboral y un generoso sistema de seguridad social. La sociedad danesa brinda además a las familias cierto grado de seguridad para conciliar la vida familiar y laboral ofreciendo atractivas posibilidades de acogerse a permisos parentales, guarderías, sistemas de cuidados, etc., lo que supone un

equilibrio en igualdad de género [sic.] y una alta incorporación de la mujer al mercado de trabajo².

Bien es verdad que los subsidios sociales y la formación de los desempleados que conlleva este sistema hacen que se eleven los costes para el Estado, lo que ha llevado a Dinamarca a tener un alto nivel impositivo. A pesar de ello, estos costes se compensan parcialmente con el crecimiento de la productividad junto con una baja tasa de desempleo, e igualmente baja tasa de exclusión social.

Al ser un modelo desarrollado en el contexto danés, es lógico que surjan dudas sobre su implantación en otros países, ya que para que éste sistema funcione deben estar perfectamente articulados los tres pilares del mercado de trabajo: flexibilidad, protección y formación. Por lo que a la pregunta: *¿Está funcionando la flexiguridad en otros países?*, se puede contestar que en países con flexibilidad controlada, como los Países Bajos y los nórdicos, donde el Estado puede dedicar importantes recursos a políticas de seguridad y a políticas de empleo sólidas, sí, pero en los países mediterráneos con flexibilidad incontrolada, la *flexiguridad* parece tener escaso desarrollo.

Es el caso de España, donde el trabajo a tiempo parcial se encuentra con graves obstáculos tales como: inestabilidad, inseguridad, temporalidad (contratación por pocas horas que luego pueden ser alargadas con horas extras), menos derechos que los trabajadores con contratos fijos, mal salario y pérdida de cualificación; además, con el sistema de seguridad social que tenemos y en el periodo de crisis económica en el que nos encontramos, resulta poco viable por el momento. Ahora, si bien es cierto que la *flexiguridad* representa una apertura mayor del mercado, el caso

² ECO/167-CESE 740/2006 DA-GL/sz/ca. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre "Flexiguridad: el caso de Dinamarca". - Bruselas, 17 de mayo de 2006.

danés nos enseña que es necesario contar con la intervención del Estado y con políticas sociales fuertes, ya que cualquier reducción del modelo a la mera flexibilidad laboral estaría condenada al fracaso, especialmente con respecto a la igualdad de género [sic.], y las desigualdades continuarán produciéndose.

5. Igualdad de género: empleo y desempleo

La situación laboral en la que se encuentran los hombres y mujeres queda reflejada en los modelos de participación de cada uno de ellos en el mercado de trabajo. En primer lugar, la participación laboral masculina ha respondido durante mucho tiempo al modelo de U invertida: los varones se incorporan a la edad laboral y permanecen en el mercado hasta la edad de la jubilación: modelo característico del modelo familiar "male breadwinner" (hombre proveedor de ingresos-mujer ama de casa) que, sin embargo, ha permanecido intacto posteriormente a la masiva entrada de las mujeres en el mercado laboral, ya que los hombres han continuado dedicando tiempo de trabajo sólo a este mercado, manteniendo su forma de participar (modelo de U invertida) como antes.

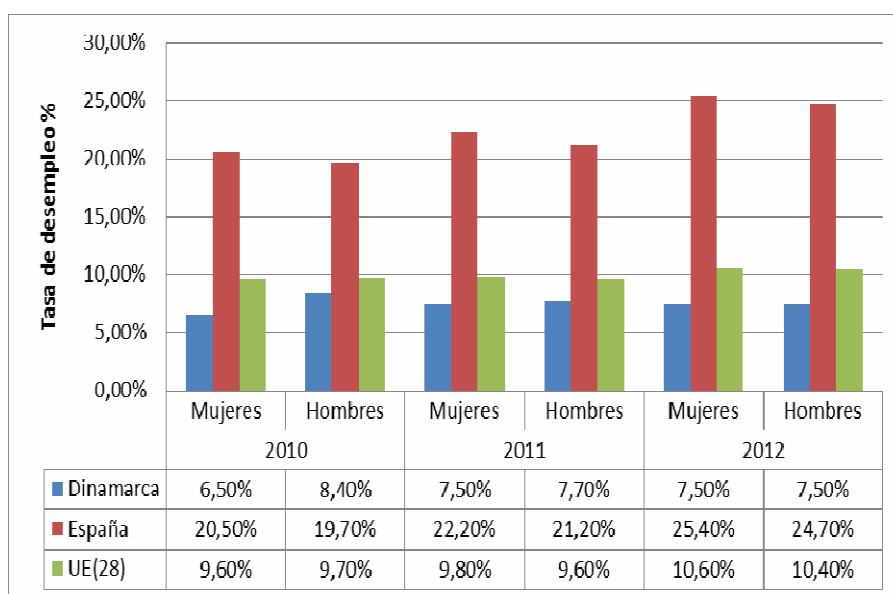
El modelo femenino en cambio, no tenía forma de U invertida, sino que ha asumido distintas formas de acuerdo a la situación histórica, social y cultural de cada país. Tradicionalmente podía tener forma de M (con dos picos) lo cual representaba la incorporación de las mujeres al mundo laboral, su retirada al nacimiento del primer hijo, su reincorporación cuando los niños alcanzan la edad escolar y finalmente su retirada en el momento de la jubilación. O el modelo de una V invertida (un solo pico), que representaba que después del nacimiento del primer hijo las mujeres no volvían al mundo laboral. Estos modelos han ido evolucionando y cambiando sus formas, mostrando una lenta tendencia hacia la forma de U

invertida, ya que el aumento de los empleos cualificados entre las mujeres a finales del siglo XX hace que éstas traten de dar mayor continuidad a su actividad interrumpiéndola lo menos posible, incluso en circunstancias previstas por la ley como el parto, o reincorporándose con prontitud aunque busquen horarios flexibles o trabajo a tiempo parcial para así compatibilizar mejor sus funciones.

No cabe duda de que los derechos laborales ofrecidos por las leyes (bajas de maternidad, reducciones de jornadas por tener a su cargo hijos menores, permisos por lactancia, etc.) son tenidos en cuenta por las empresas como motivos principales para que la mayoría de las veces prefieran la contratación de personal masculino y así no soportar los costes que supone tener a una mujer empleada, aunque si echamos un vistazo a los datos del paro de los tres años que se han tomado como referencia, se puede comprobar cómo ha ido empeorando el mercado laboral y la aproximación que las tasas de paro femeninas han tenido respecto a las masculinas.

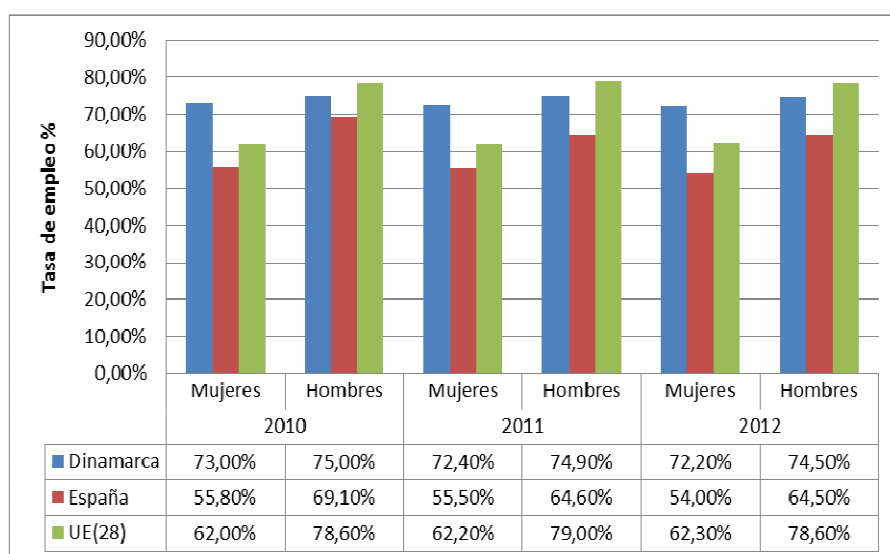
Así, en cuanto al desempleo, comparando los modelos de Dinamarca y España se puede comprobar que en ambos países, debido a la crisis económica y financiera que estamos atravesando recientemente, se ha producido una subida creciente del desempleo en general masculino/femenino, pero el impacto ha sido mucho más fuerte en España, siendo la tasa de desempleo mayor para las mujeres que para los hombres; estas diferencias se aprecian en las brechas de empleo y desempleo, atendiendo al género en ambos países, que se exponen en el cuadro siguiente:

Cuadro I. Tasa de desempleo



Fuente: EUROSTAT (varios años).

Cuadro II. Tasa de empleo



Fuente: EUROSTAT (varios años).

Como se puede ver en estos tres años (2010-2012), en España la tasa de desempleo hombres/mujeres se encuentra muy por encima de la media de la Unión Europea y de Dinamarca, que es el país que nos sirve como referencia. En cuanto a la tasa de empleo (*hombres /mujeres*), si bien en el año 2012 se ha producido un descenso en todos los países de la Unión Europea, en España ha sido menor para las mujeres (54,00%) que para los hombres (64,50%), siendo dicha tasa para ambos sexos bastante inferior que para Dinamarca.

El *Informe Global sobre Desigualdad de Género 2012*, elaborado por el Instituto de Estudios Económicos (*WEF*), que evalúa los países en función del grado de equilibrio social que han conseguido entre sexos, hace una clasificación en la que los países nórdicos sirven de ejemplo a todos los demás, ya que han conseguido la combinación ideal con uno de los mayores porcentajes de participación de las mujeres en el mundo laboral, las menores diferencias salariales entre sexos, prácticamente inexistentes, y las mayores oportunidades de las mujeres para llegar a puestos de liderazgo tanto en las empresas como en la política.

5.1. Los efectos de la maternidad/paternidad en el empleo

En este sentido, el informe anteriormente citado subraya también las generosas políticas en materia de bajas maternales y paternales que han aplicado los países nórdicos, cuya consecuencia ha sido tanto un incremento de la tasa de natalidad como de la reincorporación de la mujer al mercado laboral en combinación con la maternidad. Esta situación se compara con la de otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (*OCDE*), como por ejemplo España, donde políticas insuficientes en este sentido hacen que tanto las tasas de natalidad como la participación laboral de la mujer sean más bajas.

En el siguiente cuadro se establece la comparación entre Dinamarca y España con el resto de países de la Unión Europea, y se puede ver que el índice de natalidad en Dinamarca se encuentra por encima de la media europea, mientras que España está por debajo.

Cuadro III. Nacimientos por cada 1000 habitantes

	2010	2011	2012
España	10,4	10,1	9,7
Dinamarca	11,4	10,6	10,4
UE (28 países)	10,7	10,4	*

Fuente: Eurostat. (*) Dato no disponible.

El hecho de la maternidad/paternidad provoca una serie de consecuencias en la relación laboral debido a la necesidad que surge de interrumpir la prestación laboral, en el periodo que sigue al nacimiento del hijo, por la atención que se debe prestar al recién nacido por parte de ambos progenitores. En base a esto se establecen los permisos de maternidad y de paternidad, que todo modelo de empleo basado en la *flexiguridad* debe de mantener.

5.1.1. Periodos de maternidad y paternidad

España: las mujeres disponen de un total de 16 semanas de permiso a partir del nacimiento del hijo (artículo 37 Estatuto de los Trabajadores). Las 6 semanas primeras corresponden a la madre obligatoriamente y son inmediatamente posteriores al parto, mientras que las otras 10 pueden compartirse con el padre. Además se amplía el permiso de maternidad en 2 semanas más en caso de partos múltiples. La trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora

con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que los dos trabajen. El subsidio durante la baja maternal es el 100% de la base reguladora correspondiente al salario mensual más la prorrata de las pagas extras, según los días cotizados, exigiéndose para los tramos de edad entre 21 y 26 años 90 días cotizados en los últimos 7 años, o 180 días durante toda la vida laboral, y para mayores de 26 años se requieren 180 días cotizados en los últimos 7 años, o 360 días en toda la vida laboral.

El permiso de paternidad consta de 15 días, 2 por nacimiento del hijo, (4 días si por tal motivo el trabajador necesitara hacer un desplazamiento al efecto) y 13 días de suspensión del contrato de trabajo que deben disfrutarse durante los nueve meses posteriores al nacimiento del hijo. Está en proyecto que en el futuro el permiso de paternidad se prolongue y alcance las cuatro semanas. Si se acuerda con la empresa, el permiso de paternidad se puede disfrutar a tiempo parcial con un mínimo del 50% (26 días en total a jornada parcial) y la prestación económica es financiada por la Seguridad Social; el trabajador percibe el 100% de la base reguladora correspondiente al salario mensual, más la prorrata de las pagas extras, adquiriéndose el derecho a la prestación si se tienen 180 días cotizados en los últimos 7 años o 360 durante toda la vida laboral.

Dinamarca: los padres disponen de un total de 52 semanas de permiso compartido, con un subsidio del 100% del salario habitual en una parte de la baja y la máxima subvención de desempleo (proporcional al sueldo) durante el resto. La madre cuenta con un permiso previo y posterior al nacimiento del hijo. Antes del parto la madre disfruta de dos semanas y, después, de 14 semanas. El padre dispone de 4 días de disfrute después del nacimiento del hijo, pudiendo ambos, padre y madre, compartir las siguientes 32 semanas según decidan. Estos derechos son universales y la duración mínima de la baja no depende de la situación laboral de la madre o

del padre. Los permisos de maternidad/paternidad son regulados por las leyes estatales, convenios entre los agentes sociales y los acuerdos de las propias empresas. Las subvenciones de las bajas de maternidad y paternidad se pagan a los trabajadores/as por cuenta ajena y por cuenta propia o autónomos; en ambos casos se requiere un mínimo de 13 semanas trabajadas antes de la baja. Dependiendo del convenio, las subvenciones pueden igualar el sueldo completo del trabajador/ra.

Del sueldo total la empresa recibe un reembolso equivalente a la subvención pública del permiso de maternidad/paternidad. Al inicio de la baja, cuando el empleado/a recibe una cantidad equivalente a su salario, el Estado compensa parcialmente a las empresas. La parte restante que no está cubierta por el Estado se financia por medio de un fondo colectivo. Las empresas contribuyen a uno de los fondos colectivos de permisos de paternidad/maternidad con una cantidad al año por empleado/a. De esta manera, los costes de los permisos se comparten entre las empresas pertenecientes al fondo y en las empresas que cuentan con muchas trabajadoras no tienen por qué representar gastos de baja sustancialmente mayores, ni la contratación de mujeres en edad fértil supone un motivo de discriminación laboral.

Sin embargo, en España las políticas existentes en materia de bajas maternas y paternas y los derechos laborales ofrecidos por las leyes, tales como las bajas de maternidad, permisos por lactancia, reducciones de jornadas por hijos menores, etc., se siguen asociando, en gran medida, exclusivamente con las mujeres, lo cual es tenido en cuenta por muchas empresas como motivos principales para que en la mayoría de las veces prefieran contratar a personal masculino y así no soportar los costes que supone tener a una mujer empleada.

Esto hace que las mujeres se enfrenten en solitario al problema de resolver previamente su organización familiar si quieren incorporarse al mundo laboral y que tengan que desarrollar adaptaciones y elecciones diversas que tienen que ver con el tener o no tener hijos, reducciones de trabajo familiar, la organización del trabajo de cuidados y con formas específicas de integrarse al mercado de trabajo como jornadas a tiempo parcial, trabajo a domicilio, trabajos temporales, etc.

5.2. Reparto del empleo y trabajo a tiempo parcial

También el reparto desigual del trabajo doméstico pesa sobre las desigualdades de género en el mercado laboral. Bien es verdad, que hoy en día las mujeres dedican menos tiempo al cuidado del hogar que hace diez años, pero la carga de las horas no ha disminuido en la misma proporción que el tiempo que transcurren trabajando fuera de casa ya que gran parte de las tareas domésticas recaen sobre ellas, lo que dificulta, en muchos casos, el mantenimiento de su posición en el mundo laboral.

El reforzamiento de la posición de la mujer en el mercado laboral y la todavía pendiente implicación de los varones en el trabajo doméstico podrían verse beneficiados por las propuestas de reducción del tiempo de trabajo y de reparto del empleo, lo que podría contribuir también a generalizar para los hombres el modelo de la doble presencia “familiar-laboral” reservado hasta ahora casi exclusivamente para las mujeres.

Para lograr este objetivo la Unión Europea propone que lo más adecuado sería implementar una combinación de políticas sobre jornada laboral, distintas pero coordinadas, y establece tres posibilidades:

- 1) Una combinación de reducción de jornada laboral y medidas que favorezcan la flexibilidad durante el ciclo vital de los trabajadores.

- 2) El uso de incentivos financieros para fomentar una semana de trabajo más corta y más uniformemente repartida.
- 3) La promoción de la flexibilidad a escala local, mejorando la coordinación del horario de trabajo con el horario de cuidados familiares.

Estas posibilidades sobre reducción del tiempo de trabajo pueden ser útiles para intentar reorganizar todos los tiempos de trabajo de manera que el resultado sea que todos los trabajos, tanto los de mercado como los que no lo son de mercado, sean realizados entre todos (hombres y mujeres).

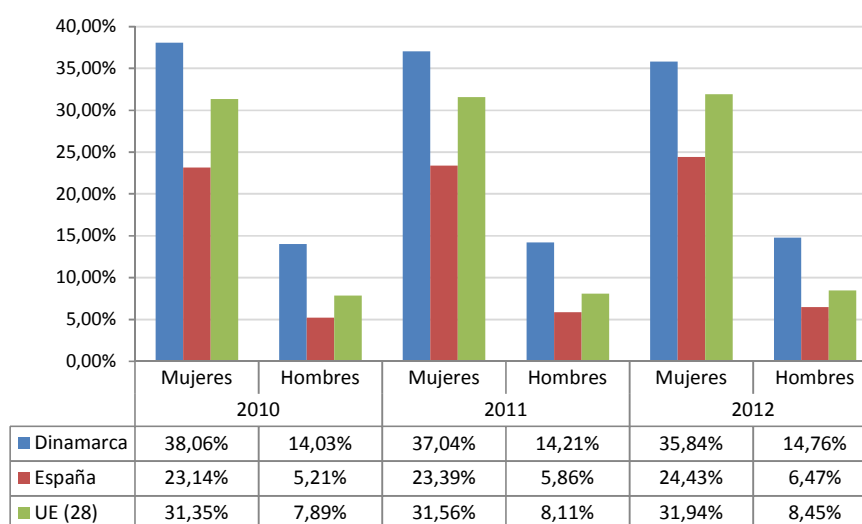
Además, los trabajadores deben ser libres a la hora de elegir el tipo de contratación que desean tener y deben de ser incluidos en la participación sobre la organización del trabajo para garantizar que las medidas que se puedan tomar se adapten a las necesidades reales de todos en la sociedad actual. Pero es preciso tener en cuenta que la elección de trabajo a tiempo parcial para reducir el desempleo conlleva el riesgo de mantener la desigualdad de género.

No obstante, muchas mujeres eligen el trabajo a tiempo parcial debido a razones personales o relacionadas con el cuidado de los hijos u otros miembros de la familia con el objeto de conciliar su vida personal y profesional, ya que no cabe duda que es una buena solución en determinadas circunstancias de la vida (maternidad, lactancia, cuidados familiares, etc.) y durante un cierto tiempo o para toda la vida, pero siempre que sea por libre elección de la mujer y tenga condiciones aceptables que las permita desarrollar su vida profesional. Sin embargo, para alcanzar la igualdad de oportunidades y de salarios entre hombres y mujeres, el modelo

de *flexiguridad* debe combinar la creación de trabajos a tiempo completo y a tiempo parcial con un sistema generoso de protección social.

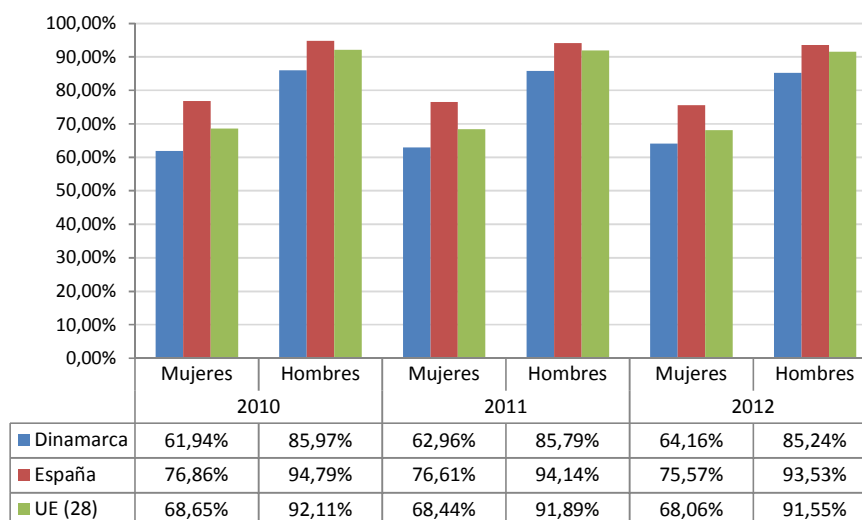
Resulta evidente que la combinación de la flexibilidad en el mercado laboral con un sistema de protección social es beneficiosa para las mujeres, pero no debe centrarse en el trabajo a tiempo parcial, ya que aumenta la precariedad y limita las posibilidades de independencia económica de las mujeres; así, la creación continuada del empleo femenino en Dinamarca, hasta superar el 70% (media estimada europea hasta el 2020), no se ha basado en la participación en trabajos a tiempo parcial, siendo estas tasas bastante bajas, ya que el modelo danés combina trabajo a tiempo completo con un sistema fuerte de protección social. A continuación se exponen las tasas de trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial hombres y mujeres en Dinamarca y España.

Cuadro IV. Tasa de empleo a tiempo parcial



Fuente: Elaboración propia a partir de EUROSTAT (varios años). Tiempo Completo %.

Cuadro V. Tasa de empleo a tiempo completo



Fuente: Elaboración propia a partir de EUROSTAT (varios años). Tiempo Completo %.

En contra de lo que se pudiera pensar, el caso danés muestra que la incorporación de la mujer al mercado laboral y la conciliación laboral y familiar se puede conseguir mediante la creación de trabajos a tiempo completo. La cuestión no es tanto reducir la jornada de trabajo como crear condiciones sociales (por medio de las bajas de maternidad y paternidad y los sistemas de cuidado) que permitan el desarrollo continuado de la trayectoria profesional.

Sería un error considerar la *flexiguridad* como sinónimo de flexibilidad y menos tiempo de trabajo, en lugar de contemplar las ventajas que la protección social y la formación permanente ofrecen para un desarrollo más satisfactorio del capital humano.

6. Principios comunes de la Unión Europea en materia de *flexiguridad*

El Consejo Europeo ha concluido que “en la situación actual de crisis la *flexiguridad* es un medio importante para modernizar y fomentar la adaptabilidad de los mercados de trabajo comunitarios”. Si bien las políticas y medidas de *flexiguridad* son distintas en los distintos países de la UE, todos los Estados miembros tienen que afrontar un mismo reto de modernización, globalización y adaptación al cambio, por lo que la Estrategia para el crecimiento y el empleo (Lisboa 2020) ha establecido unos “principios comunes de *flexiguridad*” que se exponen a continuación:

- 1) Disposiciones contractuales flexibles y fiables desde el punto de vista del empleador y de los empleados, de “los que están dentro” y “los que están fuera”, gracias a una legislación laboral, convenios colectivos y una organización del trabajo moderna. La *flexiguridad* debe reducir la brecha abierta entre los que están dentro del mercado laboral y los que están fuera de él: los que están dentro necesitan apoyo para preparar las transiciones de un empleo a otro y estar protegidos mientras éstas duren y los que están fuera en este momento, inactivos, necesitan posibilidades de entrada al empleo que les faciliten el acceso al mismo y puntos de apoyo que les permitan progresar hacia modalidades contractuales diversas.
- 2) Debe promoverse la *flexiguridad* interna en una misma empresa, pero también la externa de una empresa a otra. Un grado suficiente de flexibilidad en la contratación y el despido debe ir acompañado de seguridad en las transiciones de un empleo a otro. Debe facilitarse la movilidad ascendente, así como entre el desempleo e inactividad y el empleo.

- 3) Estrategias de aprendizaje permanente globales con el fin de garantizar la posibilidad de empleo de los trabajadores, en particular de los más vulnerables. En este sentido, se debe ofrecer a las empresas medidas que inciten a la inversión en formación continua, innovación y productividad, ya que una mano de obra instruida, que posea competencias actualizadas, es una obra de mano flexible.
- 4) Políticas activas del mercado laboral que ayuden a las personas a afrontar cambios rápidos, reduzcan los periodos de desempleo y faciliten transiciones a otros nuevos puestos de trabajo. Además, los trabajadores estarán más predispuestos a aceptar cambios y a pasar de un empleo a otro si el mercado laboral se basa en empleos de calidad.
- 5) Sistemas de seguridad social modernos que ofrezcan un apoyo a la renta adecuado, fomenten el empleo y faciliten la movilidad en el mercado laboral, ya que resulta necesario mejorar los sistemas de protección social, gracias a prestaciones sociales adaptadas, que cubran el conjunto de contratos y que fomenten la movilidad al proporcionar a los parados medios financieros suficientes para buscar un nuevo empleo.
- 6) Equilibrio entre los derechos y las responsabilidades de los empleadores, los trabajadores, los solicitantes de empleo y las autoridades.
- 7) La *flexiguridad* debe apoyar la igualdad de género [*sic.*] potenciando la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a empleos de calidad y ofreciendo posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar, (con medidas de protección social, prestaciones de desempleo, pensiones, atención sanitaria, etc.), así como dando las

mismas oportunidades a discapacitados, emigrantes, jóvenes y personas de más edad.

- 8) Son necesarias políticas de *flexiguridad* eficaces que repercutan en políticas presupuestarias sólidas y sostenibles desde el punto de vista financiero. Se debe perseguir una distribución justa entre los costes y los beneficios de las empresas y los presupuestos públicos, prestando especial atención a las *PYMES*.
- 9) La *flexiguridad* debe adaptarse a las circunstancias, los mercados de trabajo y las relaciones laborales de cada Estado miembro, ya que no gira en torno a un único modelo de actuación y debe tener en cuenta que el contexto socioeconómico, cultural e institucional varía considerablemente en cada país.

Hay que tener en cuenta que, aunque parece que el Libro Verde pretende diseñar un modelo de *flexiguridad* más o menos unitario y armonizado para todos los Estados miembros de la Unión Europea, no obstante la *flexiguridad* puede adoptar distintas formas de un país a otro de acuerdo con su propio contexto nacional. Así, aunque se pretenda seguir los itinerarios que ha fijado la Comisión para toda la UE, en materia de flexibilidad, por lo que respecta a nuestro país, el modelo laboral español debe dirigirse a mantener unas políticas activas en armonía con la regulación normativa existente al respecto.

En este sentido, en el ámbito laboral el periodo 2010-2012 se caracteriza por una producción importante de reformas normativas que culminan con la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral, que modifica el Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores*. La *Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo*, pretende una

reforma estructural del mercado de trabajo; para ello establece una serie de medidas que pretenden fomentar, entre otras: el equilibrio entre la flexibilidad interna y externa de las empresas, el equilibrio entre la regulación de la contratación indefinida y temporal, el equilibrio entre la movilidad interna en la empresa y los mecanismos extintivos del contrato de trabajo, y el equilibrio entre las tutelas que operan en el mercado de trabajo y en el contrato de trabajo. Pero, lamentablemente, después de un año y medio de su vigencia, hoy por hoy, no se han cumplido los objetivos marcados ya que basta con ver la situación de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas que con dificultad se están manteniendo en el mercado de trabajo, con el aumento de la precariedad que se ha producido en el empleo de los trabajadores y el gran detrimento de las condiciones de trabajo existentes.

Más tarde, con el *Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo*, se ha dado comienzo a la segunda generación de reformas estructurales del mercado laboral para volver a crecer, apoyar a la iniciativa emprendedora, el desarrollo empresarial y crear empleo, objetivo básico que pretende la Unión Europea. En este sentido, la actual *Ley 14/2013, de 27 de septiembre de Apoyo a los Emprendedores* establece una regulación que incentiva y estimula el crecimiento sobre todo a través de trabajadores autónomos y de las pequeñas y medianas empresas (*PYMES*).

El objetivo de todas estas normas de nuestro ordenamiento jurídico, en aplicación del modelo de *flexiguridad*, es potenciar la aplicación de la Estrategia para el Crecimiento y el Empleo (Lisboa 2020), mejorar cuantitativa y cualitativamente el mismo y reforzar los modelos sociales europeos, mediante el establecimiento de nuevas modalidades de flexibilidad y seguridad encaminadas a aumentar la adaptabilidad, el empleo

y la cohesión social, ya que recogiendo lo indicado en el Libro Verde : “se debería tender hacia un mercado laboral europeo, basado en el principio de igualdad de trato y la armonización de las condiciones laborales (incluidas las políticas de seguridad y salud en el trabajo, los sistemas sociales y la mejora de las condiciones de vida y trabajo), con el fin de conseguir una equiparación de las mismas por la vía del progreso (artículo 139 TCE) y no por la vía del receso”.

7. Conclusiones

1. El modelo laboral de *flexiguridad*, que proviene de la combinación de los conceptos de “flexibilidad” y “seguridad”, se menciona por primera vez en Dinamarca, donde se describe el famoso “triángulo de oro” consistente en: unas disposiciones contractuales flexibles (derecho a contratar y despedir), unos regímenes de bienestar y seguridad social generosos (desde los años sesenta el Estado danés viene haciéndose cargo de gran parte del riesgo del desempleo, con el desarrollo de un sistema público de prestaciones ligadas al mismo), y extensas políticas activas del mercado laboral encaminadas a motivar a los desempleados a buscar y aceptar empleos y a mejorar sus cualificaciones (a principios de los años noventa el desarrollo de las capacidades se estimuló mediante un sistema de rotación de empleos que permitía que los trabajadores se formasen mientras que otras personas desempleadas los sustitúan con carácter temporal).

2. En cuanto a los problemas de discriminación por razón de género [*sic.*], los países nórdicos han mostrado una gran capacidad para integrar a la mujer al mercado laboral y están muy avanzados en la implantación de políticas de igualdad. En concreto Dinamarca se ha convertido en un referente de participación femenina en el mercado laboral ya que, en los

últimos años, el modelo danés no ha sido ajeno a los cambios del mercado y ha realizado un gran esfuerzo por adaptarse a las nuevas demandas de la economía, procediendo a la creciente regulación flexible del mercado laboral y al fortalecimiento de las políticas sociales, lo que ha supuesto entre otras cosas una elevada seguridad en las mujeres trabajadoras ya que los permisos de maternidad son amplios y el cuidado universal de los hijos es prácticamente gratuito desde los 0 años.

3. Se entiende por *flexiguridad* "una política que promueve la flexibilidad de: los mercados laborales (mercados de trabajo más flexibles y abiertos que favorezcan las transiciones en el mismo), las relaciones laborales y la seguridad laboral y social". La principal novedad del modelo de *flexiguridad* consiste en un cambio de la concepción de la seguridad de los trabajadores, ya que no se trata de cuánto tiempo una persona permanece en el mismo lugar de trabajo (seguridad en el empleo) sino de la continuidad en el mismo o en otros lugares de trabajo (seguridad laboral). La seguridad deja de vincularse al mantenimiento del mismo empleo y se relaciona con la capacidad de los trabajadores de cambiar de trabajo.

4. Así, la *flexiguridad* supone una ventaja tanto para los empleadores, que pueden adaptar la necesidad de la fuerza laboral a los cambios del mercado como para los trabajadores que cuentan con más libertad para organizar sus vidas, decidiendo en cada momento la cantidad e intensidad de la fuerza del trabajo que se utilizará y las condiciones en las que se hará. De esta forma, con el fin de conciliar trabajo y vida personal y familiar, el empleo a tiempo parcial sería una buena solución en determinadas circunstancias de la vida (maternidad, lactancia, cuidados a familiares, ancianos, dependientes, etc.) durante un cierto tiempo o durante toda la vida, siempre que sea voluntario y tenga condiciones aceptables.

5. Hay que tener en cuenta que los trabajadores deben ser libres a la hora de elegir el tipo de contratación que deseen (contratos a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales, teletrabajo, etc.) y deben ser incluidos en las medidas sobre participación en la organización del trabajo que tomen las empresas para garantizar que dichas medidas se adapten a las necesidades reales. No es necesario acabar con los contratos fijos, sino que se trata de dar flexibilidad a los contratos estables y seguridad a los no estables, en un equilibrio al que debe dar respuesta un sistema normativo existente y desde el propio sistema de protección social a través de normas que garanticen a los trabajadores atípicos el derecho a unas prestaciones sociales, al menos en niveles comparables con los concedidos a los trabajadores permanentes.

6. El objetivo del modelo de *flexiguridad* es potenciar la aplicación de la Estrategia para el Crecimiento y el Empleo (Lisboa 2020) que pretende mejorar cuantitativa y cualitativamente el empleo y reforzar los modelos sociales europeos mediante el establecimiento de nuevas modalidades de flexibilidad y seguridad encaminadas a aumentar la adaptabilidad, el empleo y la cohesión social. Para ello las empresas deben actuar de acuerdo con unas políticas de recursos humanos que apuesten por la estabilidad del capital humano, la experiencia, los conocimientos y la formación, ya que la finalidad de la flexibilidad es que aumenten los flujos de entrada y de salida, es decir la contratación de las empresas españolas. En la actualidad, en nuestro país, las esperanzas de recuperación están en el emprendimiento y en la creación de empleo y en este sentido la nueva *Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización*, establece una regulación novedosa que incentiva y estimula el crecimiento, sobre todo a través de los trabajadores autónomos y de las pequeñas y medianas empresas *PYMES*.

7. Aunque en los países mediterráneos la *flexiguridad* parece haber tenido poco desarrollo por el momento, ya que resulta necesario contar con la intervención del Estado y con políticas sociales fuertes, el Gobierno de España ha apostado por este modelo de empleo, implantado con éxito en los países nórdicos. Pero en el periodo de recesión en el que nos encontramos, marcado por una gran crisis económica, donde el excesivo control del déficit presupuestario y las desmesuradas cargas fiscales están frenando el consumo y hacen que el mercado laboral no sea fluido y la aplicación del modelo de *flexiseguridad* sea poco viable.

Fecha de recepción del artículo: 26 de marzo de 2014

Fecha de aceptación definitiva: 27 de mayo de 2014

Bibliografía

[1] Auster, P. (2002): *La recuperación del empleo en Europa: el ejemplo de Austria, Dinamarca, Irlanda y los países Bajos*. Ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

[2] Bekker, S y T. Wilthagen (2008): "Flexicurity: a European Approach to Labour Market Policy". *Intereconomic*. Marzo/abril.

[3] Capel Martínez, R.M. (1999): *Mujer y Trabajo en el siglo XX*.

[4] Cazes, S. y A. Nesporova (2007): *Flexicurity. A relevant approach in Central and Eastern Europe*. OIT.

[5] Consejo Económico y Social (1996): *El trabajo a tiempo parcial*. Informe nº 4.

[6] Comisión Europea (2007): *Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejores empleos mediante la flexibilidad y la seguridad*. (COM, 27 de junio de 2007).

[7] Comité Económico y Social Europeo (2006): *Dictamen sobre "Flexiguridad": el caso de Dinamarca*. Bruselas. ECO/167-CESE 740/2006 DA-GL/sz/ca.

[8] Herráiz Martín, M.S. (2005): "La puesta en práctica de la flexiguridad: ¿una posición mágica para los problemas de empleo en los países de la Unión Europea?". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 72.

[9] Revista Española *Papers* (2007): *Conciliación de la vida laboral y familiar*. Monográfico. Universidad Autónoma de Barcelona.