



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

Aproximación a la flexiseguridad en España, presente y futuro

Approach to flexicurity in Spain, present and future

*Autor/es*

Rut N. Morales Gabás

*Director/es*

Amparo Gracia Bernal

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza

2024

## Contenido

1. Introducción .....	3
2. Marco Teórico.....	4
3. Metodología .....	5
4. Contexto y definición de la flexiseguridad .....	6
4.1 Origen de la “flexiguridad” .....	6
4.2. Flexibilidad laboral y flexiseguridad .....	10
4.3 Trabajo decente.....	11
5. Evolución del mercado laboral en Europa y en España.....	14
5.1 El mercado laboral en Europa .....	14
5.2 Reformas en el mercado laboral español.....	17
6. Presente - Situación en España .....	20
7. Soluciones futuras .....	22
7.1 Perspectiva gubernamental.....	23
7.2 Perspectiva empresarial .....	24
7.3 Perspectiva sindical .....	25
8. Conclusiones.....	27
8.1 Factores externos .....	27
8.2 Factores internos (políticos, económicos y sociales): .....	28
Bibliografía.....	33
ANEXO I - Cuestionario .....	35

## 1. Introducción

La motivación que me ha llevado a elegir el desarrollo de este contenido, está relacionada con mi interés en conocer más sobre el tema de la flexiseguridad, que hemos tratado en varias asignaturas durante el Grado. Además, como profesional de los Recursos Humanos durante más de 20 años, me resulta muy atractiva la idea de poder investigar distintos modelos de mercado laboral, para elaborar un estudio de cómo pueden impactar dichos modelos y extraer conclusiones en su aplicación en el mercado laboral español.

Se da la circunstancia, y de manera casual, justo después de haber seleccionado el tema, fue aprobada la Reforma Laboral a finales de 2021 ([El BOE del 30 de diciembre de 2021 publica el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo](#)), que venía a acercar al modelo español, a través del contrato de fijos discontinuos, un modelo que lleva desarrollándose muchos años en otros países. Es por tanto un tema de actualidad y de gran relevancia, ya que nos afecta a todas las personas como trabajadoras, como profesionales y como partes integrantes de la sociedad.

### Resumen

En este estudio se pretende analizar, desde la perspectiva de la flexiseguridad, el gran paradigma que se presenta como uno de los principales problemas de la sociedad, que es, el creciente volumen de desempleo en los distintos mercados laborales, comparando los distintos modelos impulsados en Europa, y su aplicación concretamente en el mercado laboral español, con una clara intencionalidad, a través de las reformas laborales establecidas durante los últimos casi 40 años: la evolución, implantación y desarrollo de cada una de ellas, hasta llegar a la última reforma laboral publicada a finales de 2021, que han venido a intentar paliar, además del gran desempleo que sufre España, la gran temporalidad existente, y el análisis de la brecha económica y social que se produce entre las personas trabajadoras que cuentan con un contrato indefinido y las que están con un contrato temporal y/o desempleadas.

Palabras clave: Flexiseguridad, trabajo decente, flexibilidad, seguridad,

### Abstract

*This study aims to analyze, from the perspective of flexicurity, the great paradigm that is presented as one of the main problems of society, such as the growing volume of unemployment in the different labor markets, comparing the different models promoted in Europe, and its application specifically in the Spanish labor market, with a clear intention, through the labor reforms established during the last almost 40 years: the evolution, implementation and development of each one of them, until reaching the last labor reform published at end of 2021, which have come to try to alleviate, in addition to the great unemployment that Spain suffers, the great temporary nature that exists, and the analysis of the economic and social gap that occurs between workers who have an indefinite contract and those who are with a temporary contract and/or unemployed.*

*Key words: Flexicurity, proper work, flexibility, security*

## 2. Marco Teórico

Comenzando por el interés de analizar la flexiseguridad como una nueva forma de organización, dentro del marco de las relaciones laborales, que implica un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad (Serrano Pascual & Fernández Rodríguez, 2014)

El efecto de este paradigma europeo de la flexiseguridad laboral tiene en nuestro mercado de trabajo, una importancia especial, debido a los graves problemas de nuestro mercado de trabajo relacionados con la alta tasa de desempleo. Por un lado, asegurar a las empresas una gestión flexible de mano de obra o servicio, y de proporcionarles un marco regulador fácilmente adaptable a los requerimientos del mercado, cada vez más competitivo, cambiante y abierto. Por otro, garantizar a las personas trabajadoras, unos sistemas de seguridad de acceso al trabajo, mediante la adopción de medidas que tutelen el empleo, por parte de los poderes públicos. Durante algunas de las asignaturas del Grado, hemos analizado y estudiado el concepto sociológico de las nuevas formas de organización en el trabajo. Se plantean varias cuestiones:

- Se examina y se estudia los distintos casos europeos, la evolución de las reformas laborales producidas en España, que ha venido a intentar mejorar la situación de las distintas problemáticas en el mercado laboral.
- Se tratará de averiguar la percepción que la población tiene sobre su aplicación práctica, si piensan que el modelo de flexiseguridad, es una forma de mantener una relación laboral más estable y ordenada, compartiendo los periodos de empleo y desempleo, y si psicológicamente es algo a lo que se pueden acostumbrar, o si hay que asumirlo bajo la consideración de que no hay trabajo garantizado para siempre y para todas/os.
- Averiguar en qué medida tener un contrato fijo discontinuo en lugar de un contrato temporal, da una sensación de más estabilidad y prestigio social.
- Se analiza y se investiga, si la última reforma laboral, ha venido a mejorar en la práctica la sensación de seguridad para las personas trabajadoras, y la flexibilidad demandada por las empresas, observar si se está asimilando, o si por el contrario queda mucho camino por recorrer.

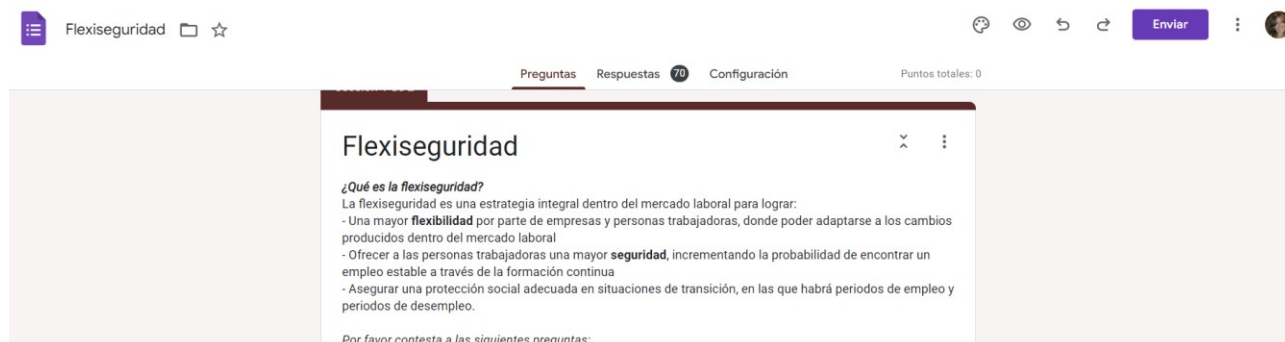
### 3. Metodología

El trabajo se inicia con la aproximación al contexto de la flexiseguridad en la Unión Europea, a través del análisis de las etapas sucesivas de transformaciones en el mercado laboral europeo. Continúa con un resumen de la evolución cronológica en España de las distintas reformas laborales desde 1984 hasta el año 2012, donde se ponen de manifiesto los problemas del mercado laboral español. A continuación, se analizan más detalladamente las modificaciones de la última reforma laboral aprobada a finales de 2021. La búsqueda se ha realizado a través de la propia normativa publicada en el BOE.

Para la situación actual, se han consultado a través de la búsqueda en bases de datos electrónicos específicos. También bibliografías de otros artículos académicos y como toma de referencia la palabra flexiseguridad evolución del mercado laboral. Se han analizado las distintas estadísticas publicadas en organismos oficiales detalladas en la bibliografía.

En cuanto al análisis de la eficacia de la flexiseguridad, se ha realizado un cuestionario, que ha sido respondido por 70 personas, con los resultados que se detallan en el [ANEXO I - Cuestionario](#), y se ha realizado un análisis sobre cuál puede ser el análisis y la percepción de este nuevo orden de mercado laboral.

<https://docs.google.com/forms/d/1wJTYWiXe43Mtu4WQHCK0FafOrofco17EV5FO7f1C14/edit>



The image shows a screenshot of a Google Form titled "Flexiseguridad". The form is displayed in a window with a title bar that says "Flexiseguridad". The form content includes a question: "¿Qué es la flexiseguridad?". Below the question, there is a definition: "La flexiseguridad es una estrategia integral dentro del mercado laboral para lograr:" followed by three bullet points: "- Una mayor **flexibilidad** por parte de empresas y personas trabajadoras, donde poder adaptarse a los cambios producidos dentro del mercado laboral", "- Ofrecer a las personas trabajadoras una mayor **seguridad**, incrementando la probabilidad de encontrar un empleo estable a través de la formación continua", and "- Asegurar una protección social adecuada en situaciones de transición, en las que habrá periodos de empleo y periodos de desempleo." Below the definition, there is a prompt: "Por favor contesta a las siguientes preguntas:". The form interface shows "Preguntas" (Questions) and "Respuestas" (Responses) tabs, with "Respuestas" showing 70 responses. There is also a "Configuración" (Configuration) tab and a "Puntos totales: 0" (Total points: 0) indicator. The form is set to "Enviar" (Send) and has a user profile icon in the top right corner.

#### 4. Contexto y definición de la flexiseguridad

##### 4.1 Origen de la “flexiguridad”

Compuesta por dos palabras:

**Flexibilidad** laboral: despido muy barato que fomente la contratación

**Seguridad** Laboral: cobertura de desempleo y formación durante toda la vida laboral, que garantice la empleabilidad

Cuando hablamos de flexiseguridad nos referimos a un grado elevado de flexibilidad, obtenido mediante mayores facilidades en la contratación y menores rigideces en el despido, con un nivel también alto de protección social a través de prestaciones por desempleo generosas, aunque sujetas a la búsqueda activa de empleo y una actitud proactiva en la recolocación de parados. Este modelo predomina en los países nórdicos y, en concreto, el mercado laboral danés es el ejemplo más referenciado (Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT), 2009)

Modelo danés del modelo flexiseguro



Ilustración 1. Fuente: Andersen, T.M. y Svarer, M. (2007) en “Flexicurity – Labour Market Performance in Denmark”, CESifo

Para conocer el origen del modelo, hay que remontarse a finales del siglo XIX (en concreto año 1899) y enmarcarlo en una situación de gran pobreza y con una gran conflictividad, que existía en los países nórdicos, específicamente en Dinamarca. (Escorsa Castells, 2009). Para dar solución a este problema, se produjo un gran acuerdo social que ha ido madurando a lo largo del siglo XX hasta nuestros días. Se ha conseguido un clima de confianza mutua entre capital (empresas) y trabajo (personas trabajadoras), llegando a una cierta “complicidad” entre las partes, se respetan, se conocen, defienden sus intereses, pero dentro de un clima de confianza mutua, de diálogo social, para ver lo que es lo mejor para ambas partes, y han ido evolucionando de forma natural hasta este modelo de “Flexiseguridad”, a nivel político fue implantado por los gobiernos de procedencia social-demócrata. En este caso los gobiernos actúan, por un lado, dando cobertura económica y por otro, capacitación para la reincorporación al mercado laboral, y así las personas serán más dueñas de su propio destino profesional.

Llega a suceder el hecho de que, se considera algo natural cuando una persona es despedida, a lo largo de su vida laboral, porque la empresa no va bien, pero con la “casi” seguridad, de que se va a reincorporar al mercado laboral, y va a encontrar rápidamente trabajo, con lo que no se considera un “fracaso social”, sino algo dentro de la normalidad. Se da la circunstancia, de que hay puestos de trabajo que no se pueden preservar, porque a lo largo del tiempo varía el mercado, la tecnología y no tienen futuro, con lo que no te puedes obcecar en conservarlos, es mejor una cierta flexibilidad y que estas personas se incorporen a otras empresas.

Como inconveniente, cabe destacar que es un modelo muy caro de mantener, porque conlleva unos impuestos muy altos. En los países nórdicos: Suecia, Noruega, Dinamarca, la presión fiscal es enorme, y se lleva una recaudación altísima tanto de empresas, como de las personas trabajadoras.

Principalmente se despliegan 3 vértices (Escorsa Castells, 2009)

- El mercado de trabajo es muy flexible: esto significa que, las empresas danesas pueden despedir con una gran facilidad, esto supone una indemnización por despido muy baja.
- Las personas desempleadas, están muy protegidas por el sistema danés, y su subsidio de desempleo es muy generoso, del orden del 90% del salario que percibían cuando estaban trabajando, es decir que prácticamente una persona cobra lo mismo cuando está trabajando que cuando están con el subsidio de desempleo.
- Una política muy activa del mercado de trabajo. A estas personas desempleadas se les anima a aprender nuevos oficios y nuevas habilidades, para que puedan ser reincorporadas al mercado laboral, en las empresas que se encuentran en un mercado de constante cambio y evolución, tomándose muy en serio la capacitación y con un enfoque de especialización en los oficios, o a las destrezas que demandan las empresas. Por tanto, se toman muy en serio la capacitación y la formación de las personas trabajadoras. Contribuye a una sociedad con alta movilidad, preparada para cambios de sectores tradicionales a sectores del futuro.

El argumento previo es entender y admitir que todas las partes implicadas se necesitan, (empresas, personas trabajadoras y Estado), de lo contrario el resultado sería el mismo que el producido en una empresa en el

que sus departamentos están en continua competición los unos con otros. Tarde o temprano esa empresa acabará desapareciendo.

Primero, tener un proyecto que ilusione y apetezca no solo a él, sino tanto al mercado de clientes como al mercado laboral.

Segundo, las personas necesitan algo más que “ganar dinero”, necesita plantearse cuál es su proyecto de vida y cómo puede desarrollarlo a través de su trabajo. Como dijo Viktor Frankl<sup>1</sup>: “La cuestión no es preguntarse si espero yo algo de la vida, sino si la vida espera algo de mí”.

En tercer lugar, el Estado necesita ir a la esencia de las cosas, necesita crear un marco educativo en el que se premie no sólo el aprobado –resultado- sino también el trabajo y el esfuerzo.

En cuarto y último lugar, igualmente se necesita un marco legal en donde se regule la actividad laboral y económica, un marco social en donde se velen por los derechos tanto de las personas trabajadoras como de las empresas, un marco institucional donde se cuiden los modelos que se proyectan a la sociedad, así como un modelo político donde la lucha por el poder quede supeditada a lo que como país nos interese conseguir.

A la economía española le cuesta generar puestos de trabajo, y estables. Las tasas de desempleo junto con la temporalidad, son las más elevadas que el resto de economías europea, y además es una constante.

Causas que imposibilitan o disminuyen la posibilidad de creación de empleo:

- Aumento de la población activa debido a la inmigración, o la incorporación de la mujer al mercado laboral, hacen que personas que antes no estaban en búsqueda activa de empleo y ahora lo están, incrementan las tasas de población activa y por lo tanto incrementa el número de personas desempleadas.

Esta causa, si la comparamos con otros países de la UE (Francia, Alemania) también la tienen y no llegan a las tasas de desempleo que hay en España.

- El sistema laboral español, desanima a las empresas a contratar personas trabajadoras, porque despedir sobre todo a personal fijo le va a costar muchísimo. Contrata a personas temporales y le cuesta contratar a personas “fijas”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Psiquiatra, neurólogo y filósofo austríaco, superviviente del holocausto nazi

<sup>2</sup> <https://www.cuestioneslaborales.es/cuando-y-como-se-puede-despedir-a-un-trabajador-indefinido-o-temporal/#cuando>



Dinamarca

España



Mercado Laboral					
Tasa de desempleo	jul-24	5,80%	11,50%	jul-24	Tasa de desempleo
Parados	II Trim 2024	188 k	2.755 k	II Trim 2024	Parados
No existe salario mínimo			15.876 €	2024	SMI
Salario Medio	2023	65.506,00 €	30.237,00 €	2023	Salario Medio
Ranking de Capital Humano	2017	5º	44º	2017	Ranking de Capital Humano
Cuentas Nacionales - Gobierno					
PIB Trim Per Capita	II Trim 2024	16.023 k	7.891 k	II Trim 2024	PIB Trim Per Capita
Deuda Total (M.€)	2023	109.517	1.573.754	2023	Deuda Total (M.€)
Gasto educación per cápita	2021	3.497	1.174	2021	Gasto educación per cápita
Impuestos					
Presión fiscal (%PIB)	2023	43,90%	38,00%	2022	Presión fiscal (%PIB)
IVA General	01/01/1992	25,00%	21,00%	01/09/2012	IVA General
Tipo máximo	2022	55,50%	45,00%	2022	Tipo máximo

Tabla 1. Comparativa Dinamarca y España - Datosmacro.com (datos extraídos a fecha 23/09/2024)

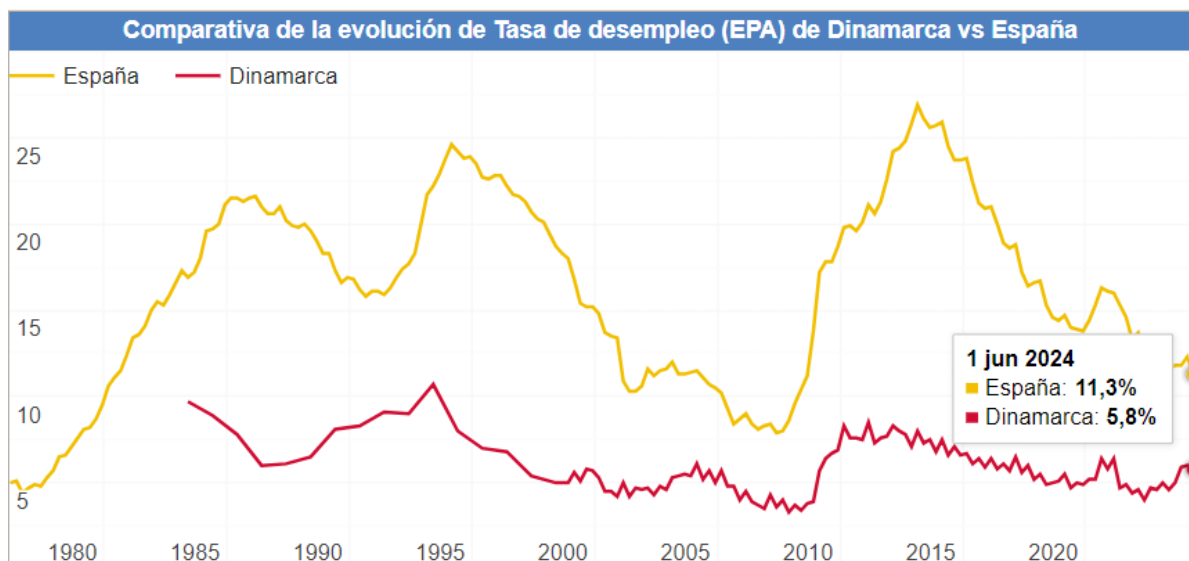


Tabla 2. <https://datosmacro.expansion.com/paises/comparar/dinamarca/espana>

## 4.2. Flexibilidad laboral y flexiseguridad

Ha sido necesario transformar el mercado laboral, volverlo más flexible, para poder “sobrevivir” en un mundo global y competitivo. Además, reconocemos las instituciones que pueden hacer estos cambios y sabemos cómo se eligen y con qué finalidad. Se debe por tanto aclarar, qué se entiende por flexibilidad, ya que desde su origen en la década de 1970 ha existido un amplio consenso acerca del carácter polisémico del término “flexibilidad laboral”, siendo considerado hasta nuestros tiempos un concepto difuso (Arancibia Fernández, 2011)

Los contornos conceptuales del término **flexiseguridad** no están delimitados con precisión y son posibles infinitudes de medidas en su nombre<sup>3</sup>. Resumiendo, puede entenderse que se refiere a una matriz integrada por los vectores siguientes: régimen de extinción del contrato escasamente rígido/protección social de desempleo generosa/eficientes medidas de política activa de empleo-sistema formativo de calidad<sup>4</sup>.

Muchos han sido los intentos, por parte de los distintos gobiernos, a través de las reformas laborales, ofrecer flexibilidad en el mercado, a cambio de seguridad en los contratos, con el proceso de abaratamiento del coste del despido (Leonardi et al., 2011).

A continuación se detallan brevemente las reformas laborales aprobadas:

Año	Reformas laborales - mercado español							
	1984	1994	1997	2001	2006	2010	2012	2021
<b>Población Total</b>	40.143.449	39.547.300	40.143.449	40.766.049	44.360.521	46.562.483	46.818.216	47.398.695
<b>Población Activa</b>	16.745.400	16.113.110	16.745.400	18.164.000	21.726.000	23.406.400	23.433.000	23.288.800
<b>Ocupados</b>	13.275.500	12.277.900	13.275.500	16.294.300	19.891.600	18.751.100	17.765.100	20.184.900
<b>Desempleados</b>	3.469.900	3.835.200	3.469.900	1.869.700	1.834.400	4.655.300	5.667.900	3.103.800
<b>Tasa de paro</b>	20,72%	23,8	20,72%	10,97%	8,44%	19,89%	24,19%	13,33%

---

<sup>3</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “Flexiseguridad: el debate europeo en curso”. *RL* núm. 15-16, 2007, versión digital (La Ley 2850/2007). Como apunta Moreno Vida, “el concepto es lo suficientemente vago e impreciso para permitir diversas interpretaciones del mismo y distintos niveles de equilibrio (combinaciones) entre sus dos componentes [flexibilidad y seguridad]. MORENO VIDA, M. N. “*El debate sobre la flexiseguridad en Europa*”. En *Los mercados laborales y las políticas sociales en Europa*. XX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Logroño, 28 y 29 de mayo de 2009, Vol.1, 2010, p. 363.

<sup>4</sup> Una sintética aproximación al sistema jurídico implantado en Dinamarca y en Holanda en, LOI, P. “La función del riesgo en el paso de la seguridad a la ‘flexiguridad’”. *RL*, núm. 2, 2007, p. 181 a 199.

### 4.3 Trabajo decente

El trabajo decente, tal como lo define la OIT<sup>5</sup>, es una forma digna de trabajar en un contexto de políticas de generación de empleo, con la capacidad de exigir judicialmente los derechos de los trabajadores, en el marco de una política institucional de protección social y con el reconocimiento de una negociación colectiva consolidada. A estos cuatro objetivos tradicionales debemos sumar el objetivo transversal de la igualdad de género. El desempleo, el subempleo y el empleo precario, en el marco de la ideología de la flexiseguridad, configuran el caldo de cultivo del empleo indecente o empleo precario (Bordas Martínez & Pinilla García, 2020)

El trabajo decente es una traducción literal de *decent work*, que al pasar al español se le presume una carga moral extraordinaria, ya que en inglés no es de semejante categoría; *decent work* vendría a significar en español trabajo adecuado o, mejor aún, **trabajo digno**; de tal manera que lo indecente no es el trabajo realizado, sino la forma de ejecutarlo. El trabajo indecente no sería trabajo inmoral, sino trabajo inadecuado o, más concretamente, trabajo precario, caracterizado por falta de seguridad en el empleo, falta de seguridad en el salario, falta de seguridad en las prestaciones sociales, falta de seguridad en la sindicación, el diálogo social y la negociación colectiva.

Hay tres circunstancias relacionadas con el empleo asalariado que genera trabajo asalariado de mala calidad, trabajo precario, y estas son: el desempleo, el empleo informal y el subempleo.

La existencia de **desempleo masivo**, que supone el 5% de los activos de todo el planeta, según la OIT (2019), no solo compone un ejército de reserva del capital que permite a las empresas ofrecer empleos en malas condiciones, que siempre hay quien las acepta por pura necesidad, sino que también produce un efecto de estigmatización, no solo para las personas desempleadas sin futuro que se saben prescindibles, e impone al resto de los trabajadores para que acepten empleos informales o subempleos para no verse como ellos.

La escasez de empleos crea ese “ejército de reserva” que posibilita ofertar empleos cada vez menos retribuidos y más exigentes en el esfuerzo y compromiso demandado por la empresa, denominados precarios. La precariedad laboral y el empleo informal han ido extendiéndose en España a partir de la primera reforma laboral del año 1984 por la que se instaura la figura del trabajador temporal, rompiendo así la “norma social de empleo” anterior (Prieto, 2009)

El segundo incentivo del empleo precario es el **empleo informal**, se trata de un trabajo mercancía, en persona del trabajador incluida, que desempeña una tarea en el tiempo y lugar demandados por el empleador, y que deja de prestarlo cuando no lo necesitan. No se trata de que no se le pague, es más, puede que paguen más de lo que suelen pagar a personas empleadas de igual categoría y especialización; de lo que se trata es de que les pagan cuando los usan, sin que disfruten de derechos laborales, sin estabilidad en el empleo, sin jornadas justas, sin sus correspondientes vacaciones pagadas, ni seguridad social, ni asistencia sanitaria, ni seguros de desempleo y de jubilación; y a veces sin contrato o con contratos mercantiles como si de una compraventa se tratara y como si empleado y empleador estuvieran en igualdad de condiciones, que,

---

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

naturalmente, no es el caso. El empleo informal se da en un amplio campo de la estructura económica, la economía informal.

El empleo informal, aunque ciertamente cumple algunas funciones económicas, además de no generar derechos para el trabajador, tampoco contribuye a la comunidad, dificultando la financiación de servicios públicos como la educación, el transporte, la sanidad o la seguridad públicas, que utiliza todo el mundo, incluidos los que no contribuyen a su mantenimiento.

Por último, **el subempleo** es el otro gran caldo de cultivo del empleo indecente y, por resumir, tiene cuatro manifestaciones: contrato temporal, jornada reducida, salario escaso y empleo inadecuado para las competencias de las personas trabajadoras.

La temporalidad en el empleo respecto del empleo fijo no hace referencia a que el salario sea escaso o la jornada extenuante; hace referencia a que la duración del contrato de trabajo es temporal, lo que impide al trabajador planificar su futuro y, además, aumenta los riesgos laborales por falta de formación y de experiencia en el desempeño de sus tareas.

Recientemente y relacionado con el trabajo digno o decente, se ha dado un nuevo fenómeno, denominado “**La Gran Dimisión**” o denominada Gran Renuncia<sup>6</sup>, que ha supuesto el abandono en masa de su puesto de trabajo, de cientos de miles de trabajadores en Estados Unidos y, que comenzó en julio de 2020, coincidiendo con la pandemia COVID19, en la que inusualmente, las personas trabajadoras abandonaban sus puestos de trabajo, sin una causa aparente, y paradójicamente, con una elevada tasa de desempleo. La pandemia habría acentuado la conciencia de que la jerarquía de los salarios y sus beneficios, y no guardaría relación con la importancia de las funciones desempeñadas en los puestos de trabajo.

Es un fenómeno difícilmente exportable. En España, con una tasa de desempleo en la que nos encontramos actualmente (11,27% en el 2º trimestre de 2024), es probable que se trate más bien de una Gran Rotación. Pocos países disfrutaban de esa “tormenta perfecta americana” de empeoramiento progresivo de las condiciones de trabajo y bajos niveles de desempleo, que hoy se encuentran en el 4,3%.

En España no es apreciable una “Gran Dimisión” de personas trabajadoras con contrato fijo, que de la noche a la mañana dejan su puesto estable para encontrar un trabajo mejor. Lo cierto es que se muestra el fracaso de uno de los principales argumentos que ha justificado las reformas del mercado laboral durante los últimos quince años: la flexiseguridad: que resume la tesis de que la principal razón de la vulnerabilidad del empleo en tiempos de crisis, era la rigidez que provocaba un modelo que apostaba por el empleo “para toda la vida” antes que el progreso y la movilidad profesional.

No deja de parecer incuestionable, en un mercado laboral determinado por la volatilidad entre personas, que empiezan y las que dejan de trabajar cada trimestre, a una tasa muy superior a la media europea, que los **trabajadores españoles apuesten por mantenerse en el mismo empleo** el máximo tiempo posible.

---

<sup>6</sup> El economista <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11967486/09/22/De-Banez-a-Diaz-el-grafico-que-muestra-el-fracaso-de-la-flexiseguridad.html>

Esta dualidad, explicaba la brecha de protección entre personas trabajadoras con un contrato indefinido y personas con un contrato temporal, aunque no siempre juega favor de las personas con más antigüedad. La incertidumbre del mercado laboral y la falta de expectativas, hacen que las personas se aferren al mismo puesto de trabajo, donde, además se suelen añadir beneficios salariales (premios y pluses de antigüedad). Como contraposición, puede obstaculizar el desarrollo profesional, por no dedicarse a actualizar sus competencias, al no pensar en buscar otras oportunidades y, lo peor de todo, más expuestos a un desempleo de larga duración.

En España, en julio de 2024 tasa de desempleo era del 11,50% y el desempleo en menores de 25 años de 25,5%. A pesar del alto desempleo, sobre todo de menores de 25 años, hay varios sectores de la economía que no cubren los puestos de trabajo: hostelería, construcción, transporte y agricultura. Esta realidad paradójica: alto desempleo y puestos de trabajo sin cubrir, se explicaría por los bajos salarios y las malas condiciones laborales (horarios ilegales por encima de las 8 horas diarias, ausencia de contrato laboral, sin días de descanso) que se ofrecen en estos puestos de trabajo<sup>7</sup>. Desde los empresarios se alega falta de formación y preparación<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> ¿Dónde están las camareras? <https://www.publico.es/economia/camareras-10-horas-pagarme-extras-deje.html#md=modulo-portada-fila-de-modulos:3x2-t1;mm=mobile-big>

<sup>8</sup> No hay una gran dimisión en España [https://www.eldiario.es/economia/no-hay-gran-dimision-bajos-salarios-falta-formacion-espana-busca-cubrir-109-000-puestos-vacantes\\_1\\_9016564.html](https://www.eldiario.es/economia/no-hay-gran-dimision-bajos-salarios-falta-formacion-espana-busca-cubrir-109-000-puestos-vacantes_1_9016564.html)

## 5. Evolución del mercado laboral en Europa y en España

### 5.1 El mercado laboral en Europa

Analizaremos la evolución del mercado laboral en Europa, dividida en 6 etapas diferentes, a través de los datos, que han transformado el orden económico y tecnológico (Rodríguez-Piñero & Bravo Ferrer, 2007)

**1ª Etapa (de 1950 y 1980):** En Europa, se aplica un modelo adquirido como norma social, en las que las características principales eran: el de pleno empleo, estable, asalariado, a tiempo completo y con garantías sociales y seguridad a los trabajadores. El llamado estado del bienestar suponía a las personas trabajadoras: salarios adecuados al nivel de vida, estabilidad laboral y una alta protección social (pensiones y subsidios de desempleo). Las condiciones se regulaban por la normativa legislativa o a través de la negociación colectiva. Cabe destacar, que no era oro todo lo que relucía. Tenía limitaciones de importancia: la primera que, aunque estables, muchos empleos eran de baja calidad, la segunda, que se refería a hombres adultos nacionales y la tercera, que en la misma quedaban fuera de lugar los países del sur de Europa. Aunque estos últimos tenían como referencia la norma social de empleo de la Europa central y nórdica y su objetivo era alcanzarla para sus respectivos países (Prieto & Miguélez, 2009).

**2ª Etapa (de 1980 a 1994)** En la Unión Europea se produce el fin de la hegemonía de este modelo de empleo, para dar paso a otro de características y rasgos bien distintos. Esto se da por el fenómeno de la globalización y por el cambio paulatino, pero profundo, en la configuración de las relaciones sociales y políticas en los países de la propia Unión Europea. Se empiezan a dibujar otros modelos que mantienen tasas altas de paro, grados importantes de inseguridad y un deterioro progresivo de las garantías sociales mínimas. Pero esta tendencia se presenta con grandes diferencias entre los países de la Unión. Esas diferencias tienen que ver con un doble orden de factores: en primer lugar, con la fortaleza o debilidad del sistema de relaciones laborales de cada país; y, en segundo lugar, con la incorporación al empleo de nuevos sujetos laborales distintos del varón adulto nacional, en particular jóvenes, mujeres e inmigrantes, grupos en general muy alejados de la influencia sindical y que, por sus peculiares características han podido contribuir a que formas flexibilizadas de empleo se acaben considerando como habituales. Se debe precisar que esta hipotética nueva pauta generalizada de inseguridad tiene manifestaciones muy dispares, principalmente porque algunos países la flexibilidad equivale sobre todo a inseguridad en el empleo (en ellos se recurre sobre todo la flexibilidad numérica externa) y en otros puede equivaler en parte a movilidad interna o funcional o a reducción del tiempo de trabajo, que a veces puede ser voluntaria y que no necesariamente se traducen en inseguridad (Prieto & Miguélez, 2009)

**3ª Etapa (entre 1994 y 2008)** tuvo lugar un importante aumento de la tasa de empleo en el área del euro, especialmente de determinados segmentos de la población, como las mujeres y los mayores de 54 años. En buena medida, estos resultados favorables, fueron la consecuencia de la estrategia

de reformas impulsadas por la llamada Agenda de Lisboa<sup>9</sup>, puesta en marcha en el año 2000, y cuyo objetivo principal era aumentar el grado de competitividad y dinamismo de la economía europea. Requería, entre otros elementos: una flexibilización de los mercados laborales y el aumento del grado de utilización del factor trabajo<sup>10</sup>. Además de estas reformas, el causante del aumento de la tasa de empleo y por lo tanto la disminución de la tasa de desempleo, fue un período de expansión (1994-2000) con una activación generalizada de la economía. Seguidamente, en esta fase hubo una recesión ligada con el estallido de las burbujas financieras formadas en los años precedentes tanto en Europa como en Estados Unidos que provocó cambiar la buena tendencia que estaba siguiendo el empleo hasta 2008.

Todas las medidas legislativas que los países miembros de la UE 27 adoptaron en los mercados de trabajo entre los años 2000 y 2006, para cumplir con la Agenda de Lisboa, se engloban en ocho ámbitos diferentes: **políticas activas de empleo, legislación de protección al empleo, prestaciones sociales, impuestos sobre el trabajo, pensiones, inmigración/movilidad, negociación salarial y tiempo de trabajo.**

Las reformas de carácter integral han sido muy poco comunes, ya que cada país ha tendido a concentrar su actuación en determinadas áreas, lo que podría haber limitado los avances en la capacidad de adaptación de los mercados de trabajo europeos a procesos acelerados de cambio en las estructuras productivas y tecnológicas. Una estrategia de reforma integral del mercado de trabajo de un país, permite explotar las interacciones existentes entre las diferentes instituciones laborales y, mediante el desarrollo de una agenda a largo plazo con objetivos compartidos por los agentes sociales y el gobierno, favorece el establecimiento de un clima de confianza que ayuda a incrementar el alcance de las reformas y su viabilidad (Molina Romo & Ibañez Galcerán, 2013).

No obstante, muchos países siguen todavía alejados del cumplimiento de los objetivos fijados en la Agenda de Lisboa, lo que indica la importancia de profundizar en las reformas laborales, particularmente para superar el difícil contexto económico del 2008, caracterizado por la fuerte contracción del ritmo de crecimiento de la actividad. En tales circunstancias, el avance en la flexibilización del funcionamiento de los mercados de trabajo constituye un ingrediente fundamental para aumentar la capacidad de ajuste de las economías europeas ante las graves perturbaciones que les afectan, algo que es, si cabe, más necesario cuando se forma parte de una unión monetaria (Tangian, 2008).

**4ª Etapa (entre 2008 y 2013)** Las tasas de desempleo tienen una profunda caída, especialmente en España, por culpa de la gran crisis económica, debida fundamentalmente a la burbuja inmobiliaria. Provocó importantes cambios en la estructura del empleo y extendió la polarización del empleo en Europa, donde los empleos con remuneraciones medias cayeron más que los de mayor y menor nivel de retribución.

---

<sup>9</sup> Agenda de Lisboa: <https://www.europarl.europa.eu/highlights/es/1001.html>

<sup>10</sup> Banco de España, Boletín Económico, enero 2009.

Los países europeos empezaron una nueva ola de reformas del mercado de trabajo después de la crisis de 2008. Estas reformas se refieren particularmente a: la protección del empleo, es decir, la protección de despido y las restricciones sobre los contratos a término; el beneficio del desempleo, generosidad y cobertura; y la intensidad en el mercado laboral de políticas activas.

La segmentación del mercado laboral: separación en el mercado de trabajo europeo entre los empleos seguros e inseguros, es decir, empleo permanente (contrato indefinido) y empleo temporal, es uno de los temas más destacados en el debate sobre las reformas del mercado laboral en Europa.

**5ª Etapa (entre 2013 y 2017)** nos encontramos una destacada mejora de la solvencia bancaria y el crecimiento económico, es decir, es la época donde “termina” la crisis. La economía creció durante estos cinco años consecutivamente y llevó los datos de desempleo a niveles cercanos a los que teníamos en 2008, momento anterior a la crisis.

Algunos de los países más segmentados y afectados por la crisis en el sur de Europa efectuaron una desregulación sustancial en los contratos permanentes, incluidos Francia, Grecia, Italia, Portugal, Eslovenia y **España**. Algunas de las medidas aprobadas fueron: la reducción considerable de la indemnización por despido de trabajadores permanentes.

La cobertura de los trabajadores temporales por la prestación de desempleo es un aspecto importante que contribuye a la segmentación del mercado de trabajo. En muchos países, las fórmulas mediante las cuales se calculan los beneficios (prestaciones) del desempleo tienden a perjudicar a los trabajadores con períodos cortos de empleo. Además, dado que las prestaciones a menudo están ligadas a las ganancias anteriores, la penalidad salarial de las personas trabajadoras temporales se traduce en una peor protección contra el desempleo. El problema es particularmente grave en muchos países del sur de Europa que carecen de una red de seguridad universal. Además de Italia, no se observa una expansión de la generosidad de los beneficios de desempleo para los desempleados menos favorecidos: de hecho, en algunos países, la duración del beneficio se ha reducido<sup>11</sup>

**6ª Etapa (a partir de 2020)** con la llegada de la crisis generada por la pandemia de COVID19, que puso patas arriba todo el sistema laboral conocido hasta entonces. Los gobiernos europeos proporcionaron una mayor flexibilidad a las empresas para poder combatir el profundo cambio en las relaciones laborales (teletrabajo).

---

<sup>11</sup> Información extraída de: Labor Market Reforms in Europe: Towards More Flexicure Labor Markets? <https://docs.iza.org/dp9863.pdf>

## 5.2 Reformas en el mercado laboral español

Desde la primera en 1984, hasta la última en 2021 (la octava), muchos han sido los intentos por parte de los distintos gobiernos y agentes sociales, para paliar los dos principales problemas laborales en España: alta tasa de desempleo y la tremenda temporalidad en la contratación (Gómez y otros, 2008).

**1ª)** En un contexto en el que más del 20% de la población activa se encontraba en desempleo se produce, tras la aprobación del ET en 1980, fue la gran reforma laboral en **1984**. La parte más destacada de esta reforma, fue la liberación completa de los contratos temporales, dando lugar a una generalización de los mismos, con un incremento de un 73% durante el periodo de 1985-1993. Como consecuencia de este cambio de paradigma, se creó un mercado dual, en la que una parte de las personas con contratos indefinidos están “blindadas” por una alta protección al despido, debido a los altos costes que suponen para las empresas, y por otro lado trabajadores con contratos temporales con una escasa protección frente al despido. A principios de los años 90, la temporalidad alcanzó cotas superiores al 30%, que se ha mostrado fuertemente estancada hasta la actualidad, ya que ha sido la característica más destacada de la economía española.

**2ª)** En **1994** se produjo una reforma del ET, que tenía como doble objetivo: reducir la temporalidad (por encima de 30%) y reducir la tasa de paro (que en ese momento alcanzaba el 24%). No obtuvo el éxito esperado porque el contrato de fomento de empleo fue reemplazado por los contratos eventuales (el 40%) y los de obra y servicio (30%), llegándose a dar la proporción de más del 90% de contratos temporales firmados cada mes.

**3ª)** En **1997**, se creó un nuevo contrato indefinido: Contrato de Fomento a la Contratación Indefinida (CFCI). Tenía como objetivo, por un lado, reducir la alta tasa de temporalidad, y por otro reducir el coste del despido (bajando de los 45 días del contrato indefinido ordinario, a 33 días con la nueva modalidad)

**4ª)** En **2001**, además se eliminaron los salarios de tramitación, dando como resultado un menor coste del despido, y se estableció para los contratos temporales una indemnización de 8 días.

**5ª)** Una nueva reforma laboral fue aprobada en **2006**, generalizando el CFCI (contrato de fomento de la contratación indefinida), con una reducción transitoria de los costes de despido, y política de incentivación de contratación indefinida, a través de bonificaciones de costes empresariales por la contratación indefinida inicial, y la conversión de contratos temporales en indefinidos. Además, se restringe la concatenación y la duración de contratos temporales: se presumen indefinidos la acumulación de contratos temporales bajo unas determinadas características.

Esta reforma redujo la tasa de temporalidad, debido probablemente a las conversiones bonificadas de contratos temporales en indefinidos, aunque su impacto finalizó una vez que se dejaban de cobrar las bonificaciones.

**6ª)** Con el comienzo de la crisis económica de 2008, demostró la rigidez de nuestro sistema de negociación colectiva. Al comienzo de la destrucción del empleo, se debería haber producido una

caída de los salarios reales para aminorarla. Sin embargo, durante los dos primeros años de la crisis, los salarios reales pactados crecieron más deprisa, agravando la caída del empleo. Así en **2012** se aprobó la reforma laboral cuyo principal objetivo consistió en abaratar el despido y agilizar la contratación. Con la nueva norma, se permitió que las empresas que justificasen una situación económica negativa podían indemnizar con 20 días por año, frente a los 45 días del despido improcedente. Se universalizó el contrato de fijo (indefinido) con una indemnización de 33 días. Se permitía que las empresas con apuros económicos pudiesen cambiar las condiciones de trabajo de los empleados. Como contrapartida, se pusieron límites al contrato eventual por obra o servicio. La reforma provocó una contundente respuesta de los sindicatos, que convocaron una huelga general. Aumento a 12 días de indemnización para los contratos temporales.

**7ª)** Por eso, la reforma de **2012** del mercado laboral en España modificó las normativas sobre negociación colectiva y el despido. Uno de los principales elementos de esta reforma, fue el abaratamiento de los costes del despido para las personas trabajadoras indefinidas, de 45 a 33 días por año trabajado y a 20 días en algunos casos, redefiniéndose las condiciones aplicables al despido procedente, reduciendo las indemnizaciones monetarias por despido improcedente y eliminando la exigencia de contar con una autorización administrativa en el caso de los despidos colectivos. Además, se introdujo un nuevo contrato indefinido para empleados a tiempo completo en las pequeñas empresas con un período extendido de prueba de un año de duración (OCDE, 2013<sup>12</sup>). Se buscaba un marco para devaluar salarios y ganar competitividad. Con esta reforma se creó trabajo, pero se extendió la precariedad y empeoró las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

**8ª)** A finales del año 2021, y para poder recibir las ayudas europeas, Bruselas exige a España que simplifique el número de contratos y reduzca la elevada tasa de temporalidad en el empleo<sup>13</sup>. Se aprueba la última reforma laboral a finales de 2021 (Real Decreto-ley 32/2021). Como contrato estrella, la potenciación del contrato de los fijos discontinuos (figura que ya existía con anterioridad, para trabajos estacionales). Se demoniza el contrato temporal, duramente cuestionado y sancionado. Dejando a las empresas como única alternativa, la utilización del contrato de fijo discontinuo, para periodos temporales, pero con cierta previsibilidad.

---

<sup>12</sup> Estudio de la OCDE sobre la reforma laboral 2012 en España: una evaluación Preliminar

<sup>13</sup> <https://elpais.com/economia/2021-03-31/bruselas-exige-a-espana-una-reforma-laboral-integral-y-ambiciosa.html>

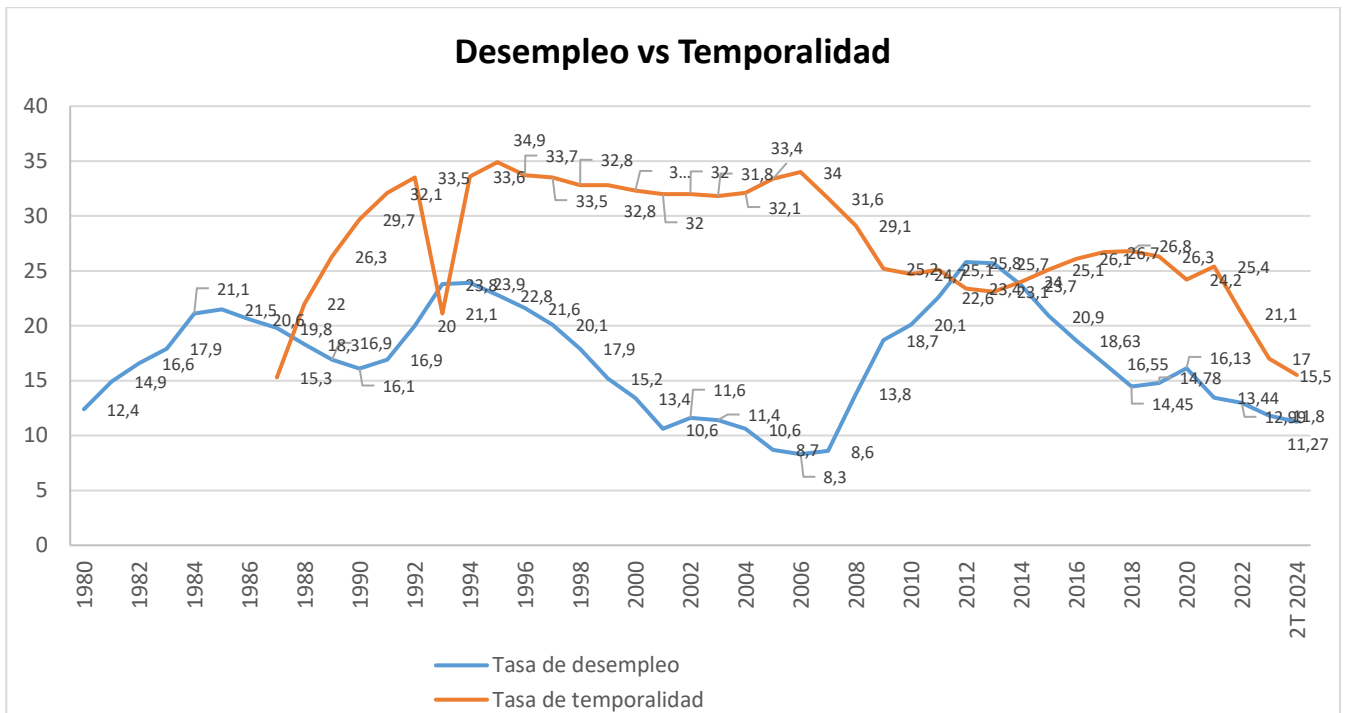


Tabla 3. Desempleo y temporalidad 2020-2024. Fuente INE y Banco de España

Se toma como referencia las tasas de desempleo y la tasa de temporalidad. Como puede verse en el gráfico, dichos factores son inversamente proporcionales, ya que cuando baja uno de ellos, sube el otro. Así siempre en mayor o menor medida, si se ataca al desempleo, y este se reduce, se produce un incremento de la temporalidad, y si, por otro lado, se quiere reducir la temporalidad, el paro se ve incrementado, ya que las empresas están menos dispuestas a contratar. Ambos se mantienen muy altos a lo largo del tiempo, y pese a las distintas reformas laborales.

Durante los dos últimos años (desde el 2022, hasta el segundo trimestre de 2024), la tendencia, sin embargo, está siendo más paralela, manteniéndose estable la tasa de desempleo y bajando en casi 5 puntos la tasa de temporalidad.

Dicha caída de temporalidad, está vinculada a la reforma laboral de 2022, promoviéndose la contratación indefinida mediante la modalidad de contrato fijo discontinuo como alternativa al contrato temporal.

El aumento del uso de estos contratos ha sido constante durante 2023. Según datos del Ministerio de Trabajo y economía social, entre enero y septiembre de 2023, los contratos fijos discontinuos representaron más del 10% de todos los contratos indefinidos firmados.

## 6. Presente - Situación en España

Tras la reforma laboral, el contrato fijo-discontinuo, protagonista de esta reforma, está propuesto para situaciones laborales de carácter discontinuo, es decir, para empresas que no requieren plantilla constante a lo largo del año. Es un contrato indefinido con capacidad de interrupción, pero con todas sus garantías y derechos. Los supuestos bajo los cuales puede llevarse a cabo este contrato son actividades de temporada o que requieren de prestación de servicios intermitentes, para la realización de servicios de contratas mercantiles o administrativas y para la cobertura temporal de un puesto proporcionada a través de los servicios de una ETT. El cálculo de la antigüedad de los contratos fijos discontinuos tiene en cuenta todo el periodo de vigencia contractual, tanto los momentos de actividad como los de suspensión, no será así para el cálculo indemnizatorio, que solo tendrá en cuenta los periodos efectivamente trabajados. Las empresas deberán mantener informados a sus trabajadores fijos discontinuos de los puestos indefinidos vacantes para propiciar el trasvase hacia estos últimos (Urrutia, 2022).

Las estadísticas muestran un incremento exponencial de los contratos indefinidos (incluye la nueva modalidad de fijos discontinuos) durante los años 2022 hasta alcanzar su máximo en 2023, si bien no refleja una seguridad mayor en el empleo, ya que dichos contratos no significan que sean los contratos “fijos clásicos”, sino que pueden ser de muy corta duración, apareciendo el número de contrataciones fijas discontinuas como contratos indefinidos, pero obviando su duración.

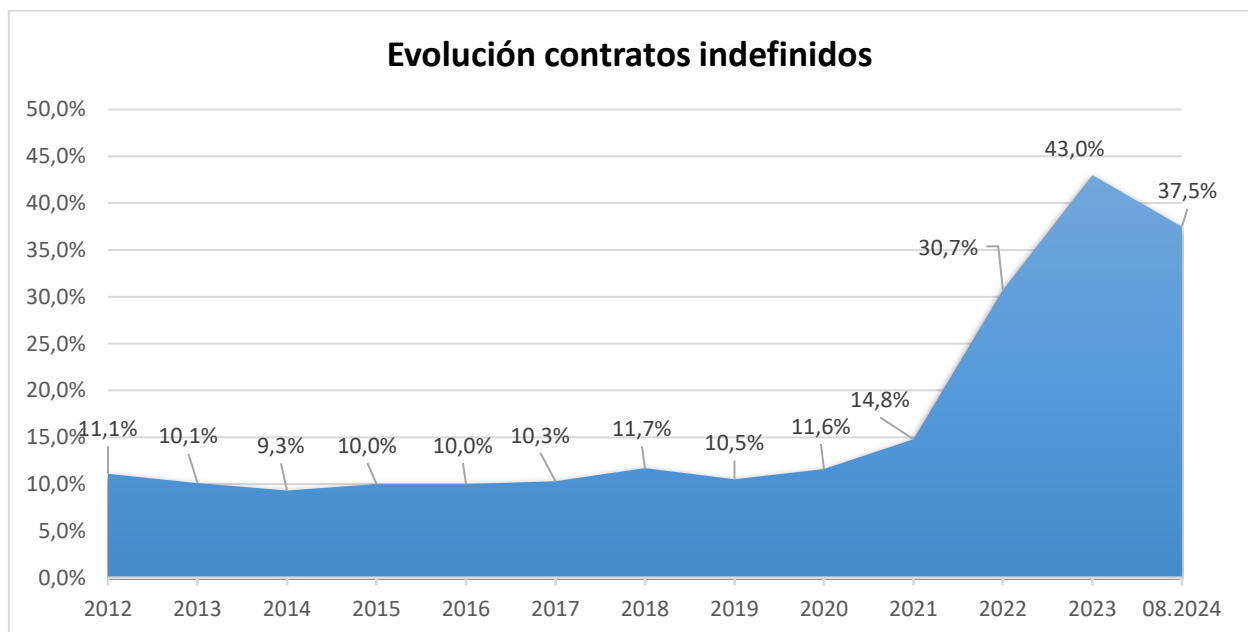


Tabla 4. Evolución contratos indefinidos. Fuente SEPE

Hay que analizar su evolución, para comprobar si la estabilidad que se pretendía, a través de la nueva modalidad de fijos discontinuos, traslada la temporalidad a otra dimensión más estable.

Aunque aún es pronto para ver el impacto, el mercado es muy desconfiado sobre los resultados. En parte, porque la volatilidad de los indefinidos se ha disparado, impulsado por los fijos discontinuos, a niveles que

recuerdan a los de los contratos temporales. De hecho, está frenando el incremento de la contratación fija impulsada por la norma.

La reforma que entró en vigor en 2022, se sostiene en formato de *minijobs*<sup>14</sup> (los contratos fijos discontinuos) que amoldan el concepto de indefinido, hasta hacerlo muy poco diferente al de un temporal, más allá de la indemnización en caso de despido. De hecho, si la finalización del contrato no se produce, es más barato para la empresa mantenerle encadenando periodos de alta y baja que contratar temporales, porque no dan derecho a ningún tipo de indemnización, frente a los contratos temporales que se indemnizan a su finalización con 12 días por año trabajado<sup>15</sup>. Otra cuestión es que las personas lo consideren como estabilidad.

La negociación colectiva sigue apostando por premiar la antigüedad, lo que mantiene la dualidad entre personas temporales y fijas. Además, la economía española no genera un cauce de ofertas laborales que impulsen la movilidad voluntaria de los trabajadores (Valdés Darl-Ré & Lahera Forteza, 2010).

---

<sup>14</sup> Definición “*minijobs*”: Son empleos de baja remuneración y con un límite de horas de trabajo, creados en Alemania a principios del siglo XXI para acabar con las altas tasas de paro. En el país germano están contemplados por la ley, pero en España no están regulados.

<sup>15</sup> <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/>

## 7. Soluciones futuras

Existen varios factores que incentivan las altas tasas de temporalidad como son: el tejido empresarial, los costes judiciales, la rigidez laboral o las indemnizaciones por despido.

El tejido empresarial de España está compuesto en su gran mayoría, por empresas de pequeño tamaño. Según el Marco estratégico en política de Pyme 2030 elaborado por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo en abril de 2024, encontramos la siguiente información:

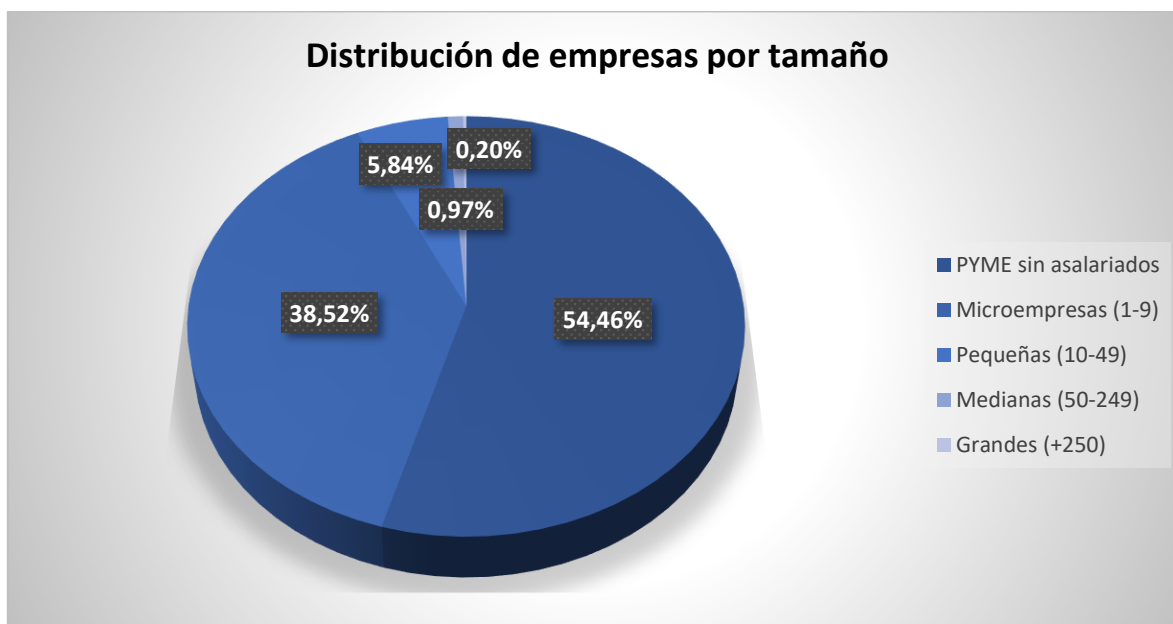


Ilustración 2. Tamaño empresas españolas. Fuente Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (abril 2024)

Este gráfico nos muestra como la gran mayoría de empresas españolas (92,98%) tienen menos de 9 trabajadores, que por lo general, tienen una incidencia de contratos temporales mayor al de empresas de tamaño medio y grande.

Según las predicciones de la consultora Randstad Research<sup>16</sup> Durante el año 2024 la economía y el mercado laboral se han enfrentado a una situación compleja. Cabe destacar el incremento del paro efectivo hasta los 3,3 millones de personas, la gran desaceleración en materia de contratación, con una fuerte caída de un 31,6% en la contratación en agosto, con el dato curioso de más de 19.000 personas que firmaron más de un contrato indefinido en el mes de agosto. Desde la entrada de la última reforma laboral, más de 969.000 personas, son las que se han visto en esta situación tan peculiar de firmar dos contratos indefinidos en el mismo mes. Todo ello, ha contribuido a frenar el ritmo de recuperación laboral y plantean un futuro inmediato con grandes incertidumbres. En materia salarial, los cambios que durante 2024 están afectando a la economía española y al mercado de trabajo -muy particularmente el déficit de talento y la inflación- han

<sup>16</sup>Informe de tendencias salariales 2024 [NdP-Registros-AGOSTO-2024](#)

traído consigo mayor dinámica de cambio en las tendencias salariales, y en el modo en el que las empresas atraen y retienen el talento.

### 7.1 Perspectiva gubernamental<sup>17</sup>

La última reforma laboral [RDL 32/2021](#), en su exposición de motivos, repasa un larguísimo proceso de cambios normativos que no han logrado acabar con los graves problemas de nuestro mercado de trabajo: **el desempleo y la temporalidad**. La combinación de ambos ha dado lugar a que el trabajo en nuestro país esté especialmente afectado por la precariedad, como inquietante realidad que da lugar a malas condiciones de empleo, priva a nuestro sistema productivo de desplegar toda su capacidad y dificulta una ciudadanía plena en el trabajo.

En el ámbito concreto de las Recomendaciones específicas a España, elaboradas sobre la base del Plan Nacional de Reformas 2024 y del Programa de Estabilidad, se formulan tres Recomendaciones a tener en cuenta en las políticas a desarrollar en 2024 y 2025, de naturaleza fundamentalmente económica, en relación con las siguientes grandes áreas:

- Garantizar la sostenibilidad presupuestaria para impulsar el crecimiento económico y el empleo
- Reforzar la capacidad administrativa para gestionar los fondos de la UE
- Mejorar la gestión del agua para garantizar la resiliencia económica social y medioambiental a largo plazo

Dentro de las directrices integradas por el Observatorio Europa 2020/2023 se encuentran, entre otras, las siguientes prioridades:

- **Impulsar la demanda de mano de obra:** los Estados miembros y los interlocutores sociales deben velar por que todas las personas trabajadoras reciban un salario adecuado y se beneficien, directa o indirectamente, de convenios colectivos o un salario mínimo legal adecuado, por su impacto en la competitividad, la creación de empleo y la pobreza de las personas con empleo.
- **Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, la adquisición de capacidades a lo largo de la vida y las competencias:** En el contexto de las transiciones digital y ecológica, el cambio demográfico y la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, los Estados miembros deben promover la sostenibilidad, la productividad, la empleabilidad y el capital humano fomentando la adquisición de capacidades y competencias a lo largo de la vida y respondiendo a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo.
- **Mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social:** la legislación laboral y las instituciones deben todas ellas establecer un entorno que favorezca la contratación y la flexibilidad necesaria para que los empleadores se adapten rápidamente a los cambios en el contexto económico, a la vez que se protegen los derechos laborales y se garantiza la protección social, un nivel adecuado de seguridad y unos entornos laborales bien adaptados, seguros

---

<sup>17</sup> Ministerio de Trabajo. Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020/2030  
[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/pnr/observatorio/2023/Diciembre/OBSERVATORIO-DICIEMBRE-COMPLETO-2023.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/observatorio/2023/Diciembre/OBSERVATORIO-DICIEMBRE-COMPLETO-2023.pdf)

y saludables para las personas trabajadoras. Los Estados miembros deben facilitar a las personas desempleadas unas prestaciones de desempleo adecuadas y de duración razonable, en consonancia con sus propias contribuciones y con los criterios de concesión nacionales. Las prestaciones por desempleo no deben desincentivar un retorno rápido al trabajo y deben ir acompañadas de políticas activas del mercado de trabajo.

Los Estados miembros deben desarrollar e integrar los tres aspectos de la inclusión activa: un apoyo a la renta adecuado, unos mercados de trabajo inclusivos y el acceso a servicios de capacitación de calidad.

## **7.2 Perspectiva empresarial<sup>18</sup>**

En junio, continuaron la creación de empleo y el descenso del paro registrado, aunque los resultados en términos de afiliación a la Seguridad Social fueron algo menos boyantes que en meses anteriores. Esto no ha evitado que en el conjunto del segundo trimestre el empleo haya continuado mostrando un notable dinamismo, apoyado sobre todo por el sector servicios, que muestra una gran fortaleza.

El paro registrado continuó descendiendo en junio, pero de forma moderada. En concreto, el desempleo disminuyó en 46.783 personas, con caídas en todos los sectores económicos (especialmente en los servicios) y en el colectivo sin empleo anterior. Por otro lado, hay que destacar que los demandantes de empleo ocupados o con relación laboral, donde se incluyen los trabajadores fijos discontinuos en situación de inactividad, aumentaron en 83.969 personas en junio.

Todo apunta a que el empleo continuó mostrando dinamismo en este periodo. Según estimaciones de CEOE, la afiliación efectiva (descontando ERTE) corregida de efectos estacionales aumentó un 0,8% intertrimestral en el segundo trimestre, cifra ligeramente superior al 0,7% registrado en el primer trimestre.

Según las previsiones, la inflación se mantendrá ligeramente por encima del 3,0% durante 2024 y la subyacente continuará moderándose, aunque de forma muy gradual, dada la resistencia a la baja de alguno de sus componentes. En todo caso, esta evolución se verá condicionada por el ritmo de reversión de las medidas antiinflacionarias y los precios de las materias primas en los mercados internacionales.

Según el estudio de proyección de empleo de Manpower para el cuarto trimestre se verán condicionadas por la evolución del PIB. Así, la previsión neta del Estudio de Proyección de Empleo de Manpower Group para el primer trimestre de 2024 se sitúa en el 19%.

A pesar de que España se sitúa 7 puntos por debajo de la media global, las expectativas se mantienen estables desde el último trimestre y crecen en 16 puntos en comparación con el mismo periodo del año anterior.

Los 9 sectores analizados anticipan contrataciones en el próximo trimestre y todos mejoran las previsiones del mismo periodo del año anterior. Sin embargo, comparados con los tres últimos meses de 2023, se han

---

<sup>18</sup> CEOE: <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/economia/panorama-economico-y-empresarial-julio-2024>

debilitado en 6 de las 9 industrias, creciendo en los 3 restantes. Tecnología, Transporte, logística y automoción y Finanzas e Inmobiliario, los sectores más optimistas.

La tendencia positiva se mantiene también en el análisis por zonas, siendo el Levante (Comunidad Valenciana y Región de Murcia) y Noreste (Cataluña y Baleares) las más optimistas en cuanto a generación de empleo, con una proyección neta del 20%. Ambos territorios han crecido 13 y 15 puntos respectivamente en comparación con el primer trimestre de 2023.

### 7.3 Perspectiva sindical

En el coloquio sobre “El futuro del trabajo que queremos”<sup>19</sup>, se habló sobre el futuro del trabajo, y brindó una plataforma para que las organizaciones de trabajadores interactuaran con los investigadores, así como con los representantes gubernamentales y de los empleadores, en lo que respecta a las múltiples cuestiones diferentes que constituyen la Iniciativa relativa al futuro del trabajo de la OIT.

Se deliberó sobre los principales retos a los que se enfrentan las personas trabajadoras en todo el mundo. Estos retos, como la tecnología, el cambio climático o la **creciente complejidad de la globalización**, están transformando profundamente el mundo del trabajo a un ritmo sin precedentes. La creciente precariedad del trabajo, los niveles insostenibles de desigualdad y la erosión de los derechos de los trabajadores en la búsqueda de un crecimiento económico y una inversión mayores son un reto fundamental para el movimiento sindical y muestran las limitaciones del desarrollo económico y social en los últimos decenios. Por lo tanto, lograr un desarrollo más sostenible de conformidad con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas es de vital importancia, y la plena participación de los representantes de los trabajadores en el proceso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es primordial para mejorar los medios de sustento de los trabajadores en todo el mundo.

Hubo un amplio acuerdo en el que era primordial salvaguardar las estructuras en torno a las que se organizan la producción y el trabajo: el tripartismo, el diálogo social, la multilateralidad y un marco normativo que proporciona una base de derechos laborales en el ámbito nacional e internacional. Se deben de extender los esfuerzos a fin de extender estas estructuras al conjunto de la sociedad. La idea de una **Garantía Laboral Universal**, tal como lo propusieron los miembros de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, se consideró un concepto valioso que aseguraría que los derechos de las personas trabajadoras y las condiciones de trabajo decentes se extenderían a todas las personas trabajadoras, con independencia de su relación de trabajo.

También se habló sobre la necesidad de crear estrategias de **aprendizaje permanente**, que brinden oportunidades para que las personas trabajadoras adquieran y perfeccionen sus competencias a lo largo de su vida laboral. Dado el gran impacto tecnológico, es esencial promover las competencias, aptitudes y cualificaciones para todas las personas trabajadoras, estableciendo una reglamentación adecuada a las nuevas tecnologías.

---

<sup>19</sup> Boletín Internacional de Investigación Sindical, 2019 vol. 9 núm. 1-2

Los sindicatos se enfrentan a grandes retos para servir a sus miembros y defender la paz, la democracia y la justicia social con la misma eficacia que en los cien últimos años. Los representantes de las personas trabajadoras deben hallar nuevas e innovadoras formas de afrontar los retos del futuro del trabajo y de atraer a los trabajadores de la economía informal, así como a los jóvenes y a las mujeres, a fin de luchar contra la reducción reciente de la sindicación en todo el planeta. Los sindicatos deben considerar fundamental esta transición si quieren seguir siendo una fuerza transformadora que promueva el trabajo decente y la justicia social.

## 8. Conclusiones

Todavía queda mucho camino por recorrer... Las políticas de empleo ya no se orientan a poner en práctica el derecho al trabajo en sí, sino al derecho a un empleo. Paso a analizar distintos factores tanto exógenos como endógenos, que influyen en el mercado laboral, y que permiten medir la puesta en práctica de la flexiseguridad en el modelo español (Beltran de Heredia Ruiz, 2017).

### 8.1 Factores externos

Por un lado, tenemos unos objetivos a cumplir, según el compromiso al que se ha llegado con la Agenda 2030<sup>20</sup> y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>21</sup> las previsiones económicas, que no son nada prometedoras, con diversos elementos que no tienen fácil solución. Tras dejar atrás la gran crisis provocada por la COVID19, y con una sociedad ávida de consumir, con una recuperación similar a la bonanza previa a la pandemia, se han sucedido una serie de acontecimientos:

- Cambio de modelo energético (ODS 7): con el objetivo de poner en marcha, el cambio de modelo con un traslado del modelo presente poco sostenible, hacia las energías verdes y renovables. Esto supone un coste para el consumidor, e implícitamente relacionado al mercado laboral, ya que si el consumo baja, la necesidad de fuerza laboral disminuye.
- Cambio en el crecimiento económico (ODS 8) inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.
- Subida en carburantes y falta de suministros: subida muy importante de los combustibles como el gas y el petróleo, que han disparado la **inflación**, y de un modo u otro van a retraer la economía, con una pérdida de valor adquisitivo importante para los consumidores, y por tanto una contracción y reducción del consumo. La invasión de Ucrania por parte de Rusia (un episodio bélico en curso a gran escala que empezó en febrero de 2022 y forma parte de la guerra ruso-ucraniana). Como principal los ataques recientes producidos a los distribuidores de gas en Noruega. Además, la falta de suministros generada como consecuencia de la **falta de materias primas**, todavía está dificultando la supervivencia de muchas empresas. De hecho, la deslocalización de empresas que se ha producido durante años atrás, está dando paso a la “desglobalización”<sup>22</sup>, volviendo a querer producir componentes en el territorio nacional, que es una tarea más a medio-largo plazo.

---

<sup>20</sup> Agenda 2030: <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>

<sup>21</sup> 17 objetivos desarrollo sostenible (ODS) <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

<sup>22</sup> [https://www.eldebate.com/internacional/20221102/desglobalizacion-el-inicio-de-la-edad-de-la-inflacion\\_69281.html](https://www.eldebate.com/internacional/20221102/desglobalizacion-el-inicio-de-la-edad-de-la-inflacion_69281.html)

## 8.2 Factores internos (políticos, económicos y sociales):

El mercado laboral español, se ha demostrado a lo largo de los 40 últimos años, muy inestable y difícilmente se puede cambiar si los agentes sociales no acercan sus posturas.

- Modelo de sociedad española<sup>23</sup>: desde la instauración de la democracia, hace ya unos cuantos años (más de 40), en el que veníamos de un modelo clásico de mercado de trabajo para “toda la vida”, en la que solo uno de los miembros de la familia trabajaba, hemos pasado a un modelo globalizado, donde, normalmente los dos miembros de la pareja trabajan (o quieren trabajar). La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, no ha venido acompañado de una evolución en la mentalidad empresarial ni social, siendo en la mayoría de los casos, en los que la mujer por propia iniciativa o por **falta de recursos para poder compatibilizar su vida laboral con la familiar**, abandona el puesto de trabajo, o reduce su jornada.
- También somos una sociedad fuertemente arraigada a la familia<sup>24</sup>, y junto con el importante sentimiento de la propiedad, porque muchos son propietarios de su vivienda, y hace muy difícil la **movilidad**, que es tan importante, para poder ir allá donde esté el trabajo. Esto también hace muy complicado estar allá donde esté la oferta de empleo.
- Rigidez en el mercado laboral: En lo que respecta al **coste de despido** existe una diferencia clara entre las personas trabajadoras indefinidos y los temporales, ya que unos tienen derecho a indemnizaciones de entre 20 y 33 días por año trabajado (o los 45 días en contratos anteriores al 2012) frente a los 12 días por año, de las personas trabajadoras temporales. Esta diferencia explicaría la preferencia de las empresas por minimizar costes frente a las posibles contingencias y también se justifica porque en etapas de destrucción de empleo, ésta se concentra en temporales, al suponer un menor desembolso económico. Este último fenómeno, el de ajustarse a las circunstancias económicas por medio de la contratación o despido de personal temporal, se ve incrementado, además de lo visto anteriormente, por la rigidez interna de las empresas a la hora de realizar ajustes en otras materias, como son los **salarios** o el **número de horas trabajadas**.
- Prestaciones y subsidios de desempleo: Las prestaciones por desempleo, por desgracia, están sujetas en muchos casos a la llamada “pillería española” que todos conocemos, en el que algunas personas, se aprovechan de vivir de las ayudas sociales y no tendrían interés en incorporarse al mercado laboral, y con la problemática añadida de la existencia de una gran economía sumergida (en España alcanza los 270.000 millones de euros, que representan en torno al 25% del Producto Interior Bruto)<sup>25</sup>. Pasaría por un mayor control del acceso a las ayudas, y que estas vinieran a soportar el

---

<sup>23</sup> La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_CIE/264art06.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_CIE/264art06.pdf)

<sup>24</sup> La familia española y la opinión pública en perspectiva internacional [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PS/030art08.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/030art08.pdf)

<sup>25</sup> Dato extraído de la AEAT en marzo de 2022 <https://www.autonomosyempreendedor.es/articulo/tus-finanzas/agencia-tributaria-emitira-ano-informe-economia-sumergida-espana/20220318160013026341.html>

desgaste económico de la falta de empleo, pero vinieran acompañadas de otras obligaciones: formación, servicios a la comunidad<sup>26</sup>.

Llegar al llamado factor de “empleabilidad”<sup>27</sup>, es decir, la capacidad de una persona para trabajar durante su vida laboral, a lo largo de su vida y adecuadamente cubierta por una red de protección social, en períodos de inactividad que intentar, a cualquier costa, la salida de un número de significativo de trabajadores de la situación estadística de “desempleo”, si con ello no aseguramos una capacidad de la población empleada en un momento dado para no caer, rápidamente, en situaciones de precariedad, empleo parcial, mecanismos cuasi-públicos de trabajo temporal, jubilaciones anticipadas, etc.

De hecho, uno de los grandes éxitos de la flexiseguridad es que permite obtener los dos objetivos: **alto porcentaje de población activa** sobre la población total de cada país, incluyendo la capacidad para recuperar tales niveles, tras circunstancias puntuales de crisis económica y bajos niveles de desempleo, entre otros factores, porque pone el énfasis en la idea de “**empleabilidad**” y de activación de mano de obra.

- Formación y Educación: Hay que criticar muy duramente este punto. Primero porque como sociedad, no somos capaces de que la mayoría de jóvenes finalicen sus estudios, y esto hace que ya inicialmente estén avocados a la precariedad en el trabajo: menos opciones de elección y más exposición.

Por otro lado, no hay una cultura de formación constante y continua, y es un gran error, pensar que cuando nos incorporamos al mercado laboral, la formación pasa a un segundo plano. Debería ser una constante en la vida laboral de las personas, y formar parte del trabajo como una tarea adicional, para estar en constante evolución, actualizados y preparados, ante cualquier cambio que se produzca (bien tecnológico o económico), que haga mucho más fácil el cambio a otros puestos, a otros sectores, o a otras empresas.

- Trabajo público: El sector público español, dista mucho también de alejarse de la temporalidad, La tasa de temporalidad en el sector público alcanzó el 32,5%, un máximo histórico desde que comenzara la serie hace dos décadas, superando en más de 10 puntos la tasa en el sector privado, donde la temporalidad era del 22,1% en el mismo periodo<sup>28</sup>.
- Juventud y edadismo: otras de las grandes lacras sociales, está por un lado, la intención de incorporarse al mercado laboral, sin ninguna experiencia como es el caso de los jóvenes (La tasa de

---

<sup>26</sup><https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1285167366036/Propuesta>

<sup>27</sup> El sistema social español en un marco de flexiseguridad. Análisis comparado de algunas experiencias europeas y lecciones para el caso español [https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/073f9818-055c-463c-93e4-e6c3fd71f43b/09PF09\\_RE.pdf?MOD=AJPERES](https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/073f9818-055c-463c-93e4-e6c3fd71f43b/09PF09_RE.pdf?MOD=AJPERES)

<sup>28</sup> Temporalidad en el sector público, máximo histórico: <https://www.rtve.es/noticias/20220509/temporalidad-empleo-publico-sube/2347037.shtml#:~:text=La%20tasa%20de%20temporalidad%20en,1%25%20en%20el%20mismo%20periodo.>

paro para los jóvenes de 16 a 24 años se sitúa en el 30,2%), o ser demasiado mayor, en el caso de personas mayores (ya se considera ser mayor de 45 años), que ya no tienen cabida dentro del mercado laboral<sup>29</sup> (Los mayores de 45 años suponen el 55,9% de las personas desempleadas, el mayor porcentaje de la historia). No es posible, que la sociedad permita que la edad sea un problema para incorporarse al mercado laboral. La formación, ha de ser continua y adaptada a cada situación, durante toda la vida laboral, para por un lado, que la formación inicial tenga una aplicación práctica, y por otro que no se permita que nadie se quede obsoleto, dando la oportunidad de evolucionar en el propio puesto de trabajo, y en la de no quedarse atrás, teniendo siempre el acceso a las mismas oportunidades.

- Modelo actual de los sindicatos: En España<sup>30</sup>, los movimientos obreros y sindicales, han constituido un elemento fundamental de modernización que, unas veces a través del conflicto, otras mediante la negociación, han condicionado que paulatinamente se fuera construyendo un sistema en el que la garantía de un cierto bienestar para la clase obrera y la movilidad entre clases sociales terminaran siendo una realidad. Durante la transición, un pacto hizo que los poderes públicos primaran a dos centrales sindicales (CCOO y UGT) por encima de las demás, sin perjuicio de favorecer también a otros sindicatos que unían a sus reivindicaciones sociales otras de carácter nacionalista. En un primer momento, esta decisión obedecía a la necesidad de legitimar unos acuerdos imprescindibles para alcanzar la necesaria paz social que permitiría el avance de la democracia en España, a pesar de los embates de la crisis económica de finales de la década de los setenta y primeros años ochenta. Para ello se cedió a la pretensión sindical de adquirir un mayor peso no solo político sino también económico, y a la configuración de los sindicatos no solo como organizaciones meramente reivindicativas sino también como prestadoras de servicios. Lo cierto es que este modelo de concertación social ha tenido aspectos positivos y ha coadyuvado que, en estas últimas décadas, salvo excepciones y conflictos puntuales, no hayan existido en nuestro país grandes tensiones sociales y la estabilidad social ha constituido un valor que ha favorecido el crecimiento de nuestra economía. Además, la crisis de COVID-19 puso de manifiesto y agravado los problemas existentes. A nivel mundial, la afiliación sindical ha ido mermando paulatinamente, y con ello la capacidad de los sindicatos para organizar y prestar servicios a los trabajadores. El futuro del trabajo se halla ante un panorama incierto y lo mismo ocurre con los sindicatos<sup>31</sup>, que se han quedado obsoletos, según el papel que tienen que jugar los sindicatos en la transición del cambio<sup>32</sup>. Entre todos los escenarios posibles para los sindicatos, ¿cuál es el más probable? Sin duda,

---

<sup>29</sup> Desempleo en mayores de 45 años. El mayor porcentaje de la historia  
:<https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/11854931/07/22/Los-mayores-de-45-anos-suponen-el-559-los-parados-el-mayor-porcentaje-de-la-historia-.html>

<sup>30</sup> La financiación de los grandes sindicatos: ¿una parte del problema?  
[https://blogs.elconfidencial.com/espana/tribuna/2012-02-25/la-financiacion-de-los-grandes-sindicatos-una-parte-del-problema\\_727055/](https://blogs.elconfidencial.com/espana/tribuna/2012-02-25/la-financiacion-de-los-grandes-sindicatos-una-parte-del-problema_727055/)

<sup>31</sup> <https://elpais.com/economia/2021-03-29/los-sindicatos-en-la-europa-de-2021.html>

<sup>32</sup> La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo? <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions>

la hipótesis más favorable es la de la revitalización, según la cual los sindicatos encuentran tácticas innovadoras y forman coaliciones para representar a todos los trabajadores.

La globalización, los cambios demográficos, medioambientales y tecnológicos están modificando los mercados laborales de hoy y determinarán los del mañana. Según un reciente informe de la OCDE, el nivel de afiliación sindical en España alcanza el 12,5% de los asalariados (el nivel más bajo desde 1990). La proporción de trabajadores que forman parte de organizaciones sindicales no ha dejado de caer con suavidad, pero de forma continua, desde principios de la década<sup>33</sup>.

- Agentes sociales: La “guerra” entre los sindicatos y empresarios no favorece la evolución de un modelo fracasado en las relaciones laborales.
- “Clase política”: cada partido político que ha tenido el poder en el Gobierno, ha aprobado su propia reforma laboral, ninguna ha venido a solucionar el gran problema del mercado: el desempleo y la temporalidad, que tras más de 40 años de diferentes propuestas (a través de las distintas reformas laborales) no se ha conseguido.

### **8.3.- Análisis de la opinión social de los entrevistados a través del trabajo de campo realizado para la presente investigación. El objetivo era averiguar la afinidad con la figura de la flexiguridad y los elementos que la desarrollan. -**

La batería de preguntas ha sido contestada por un grupo de 70 personas de la sociedad española compuesto por un grupo equilibrado de hombres y mujeres de edades comprendidas fundamentalmente entre los 36 y los 55 años y que en su mayoría se encuentra trabajando.

Ha resultado que el 75% de los entrevistados desconocen la flexiguridad, a pesar de lo cual, más del 50% de los entrevistados contestó creer que o bien se trataba de una forma de denominar una realidad necesaria para seguir subsistiendo en materia de empleo o contestó que se trataba del futuro de las relaciones laborales, lo que conduce a pensar que, a pesar de que manifiestan desconocer, en la práctica están pendientes y saben más de lo que dicen o creen.

La muestra se mostró casi unánime en tener una opinión negativa sobre la forma en que se estaba aplicando en España siendo la razón para tener esta opinión de lo más variado, destacan las razones de: falta de divulgación por el Gobierno, falta de control por las instituciones de las ayudas, falta de inversión en formación, falta de aproximación por los sindicatos.

Sorprendente la contundente opinión mayoritaria, del 63% de que las ayudas sociales dificultan la incorporación de los desempleados al mercado laboral.

Sobre las cuestiones que los encuestados consideran que son importantes en el puesto de trabajo, priman el buen ambiente laboral, el poder conciliar el trabajo con la vida privada y la flexibilidad del

---

<sup>33</sup> <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>

horario, el salario, por encima de lo importante que les parece el desarrollo profesional y la estabilidad en el empleo.

Respecto de la importancia de la formación continua para poder obtener mejores oportunidades laborales, la opinión es prácticamente unánime. Se considera por el 40 % de los encuestados que el estado no le da la importancia que tiene y el 40% opina que la empresa sí que le dan importancia, pero para conseguir sus objetivos y por propio interés.

Sobre la confianza en el nuevo modelo de contrato fijo discontinuo, el 71% de los encuestados afirma no confiar en este modelo y la gran mayoría de estos afirman que se trata de un falso indefinido.

Preguntados sobre si desearían que desaparecieran los clásicos límites legales del mercado laboral, referentes a jornada, salario, vacaciones, indemnizaciones por despido..., rotundamente se contesta que no, de modo que hay un apoyo claro al sistema de garantías y además se defiende por los encuestados el contrato indefinido clásico.

**En conclusión**, todos los factores expuestos: externos, que no son controlables por la propia situación mundial, y los internos, que son propios de España, hacen que no podamos compararnos con otros países (sobre todo del norte de Europa), que han instaurado un modelo de flexiseguridad, porque ya han superado la mayoría de trabas y estigmas, que tenemos en España: la falta de mentalidad y unidad en las decisiones, que necesitamos para que todos nos sintamos parte del mismo equipo y trabajemos juntos hacia un mismo objetivo. Se necesitan políticas de empleo reales, en las que todos los factores expuestos salgan ganando (*win ti win*).

## Bibliografía

- Arancibia Fernández, F. (2011). FLEXIBILIDAD LABORAL: ELEMENTOS TEÓRICOS-CONCEPTUALES PARA SU ANÁLISIS. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, núm. 26, pp. 39-55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70822578003>
- Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT). (2009). Flexiseguridad laboral - Seguridad con flexibilidad para un mercado de trabajo más competitivo, moderno y eficiente. (C. d. (CEPREDE), Ed.)
- Beltran de Heredia Ruiz, I. (2017). Flexiseguridad, contrato único y costes del despido. Madrid: Ediciones Cinca. [https://www.academia.edu/33329655/BELTRAN\\_I.\\_2017](https://www.academia.edu/33329655/BELTRAN_I._2017)
- Bordas Martínez, J., & Pinilla García, F. (2020). ¿Trabajo decente o trabajo indecente? *Tendencias Sociales. Revista de Sociología* 5, 80-101.
- Escorsa Castells, P. (2009). Cómo proteger la persona, no su puesto de trabajo. *El Ciervo*(698), 8-9.
- Gómez, S., Contreras, I., & Gracia, L. (2008). Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008. *IESE Business School – Universidad de Navarra*.
- Leonardi et al., L. (2011). *¿Es exportable la flexiguridad? Un estudio comparativo de Italia y España*. Cuadernos de Relaciones Laborales.
- Molina Romo, O., & Ibañez Galcerán, Z. (2013). *POLÍTICAS DE EMPLEO EN LA UE: RESPUESTAS NACIONALES Y EUROPEA A LA CRISIS*. Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Sociología. Anuario Institut d'Estudis del Treball (IET) de Trabajo y Relaciones Laborales.
- Prieto, C., & Miguélez, F. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 275-287.
- Rodríguez-Piñero, M., & Bravo Ferrer, M. (2007). Flexiseguridad: el debate europeo en curso. *Relaciones Laborales - Revista crítica de teoría y práctica*, 113-137.
- Serrano Pascual, A., & Fernández Rodríguez, C. (2014). El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo. *CIS - Centro de Investigaciones Sociológicas*.
- Tangian, A. (2008). *Flexiguridad europea: conceptos, metodología y políticas*. Fundación Hans Buckler.
- Urrutia, C. (5 de mayo de 2022). *Fijos discontinuos, el "truco" estadístico similar a los ERTE que explica el milagro del mercado laboral*. <https://www.elmundo.es/economia/2022/05/05/6272c914e4d4d8fb368b458b.html>
- Valdés Darl-Ré, F., & Lahera Forteza, J. (2010). La flexiseguridad laboral en España. *Fundación Alternativas*.

Para la obtención de los datos estadísticos a lo largo de todo el documento, además de las fuentes ya citadas, se han utilizado los siguientes enlaces:

<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

<https://www.ine.es/>

<https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/index.htm>

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/datos.html>

<https://stats.oecd.org/>

[https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/temas/sb\\_eseempl.html](https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/temas/sb_eseempl.html)

Para la obtención de los datos relativos a la normativa y legislación, además de las fuentes ya citadas, se ha utilizado el siguiente enlace:

<https://www.boe.es/>

Además, he consultado entre otras, las siguientes páginas:

Naciones Unidas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_115078.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf)

<https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/flexicurity/#:~:text=The%20Danish%20employment%20system's%20combination,an%20active%20labour%20market%20policy.>

<https://spanien.um.dk/es/conoce-dinamarca/informacion-sobre-dinamarca/politica/flexiguridad-educacion-y-el-estado-de-bienestar-en-dinamarca>

<https://www.iberley.es/revista/flexiseguridad-interesaran-medidas-tomen-caso-nueva-crisis-382>

[https://factorhuma.org/es/ca4-actualidad/noticias/2072-Flexiseguridad-%20la%20tercera%20v%C3%ADa?&modjemcal\\_id=326&modjemcal\\_month=4&modjemcal\\_year=2021](https://factorhuma.org/es/ca4-actualidad/noticias/2072-Flexiseguridad-%20la%20tercera%20v%C3%ADa?&modjemcal_id=326&modjemcal_month=4&modjemcal_year=2021)

<https://elibro.net/es/ereader/unizar/52080>

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/10/jornada-mundial-2022-por-el-trabajo.html>

## ANEXO I - Cuestionario

El cuestionario se ha realizado a través de la herramienta Google Forms, y se ha publicado en distintas redes sociales para darle una mayor difusión.: “LinkedIn” y grupos de “WhatsApp” de la Universidad de Zaragoza.

Estuvo disponible desde el día 01/11/2022 hasta el 07/11/2022, obteniendo un total de **70 respuestas**.

Paso a relacionar los resultados de cada una de las 15 preguntas.



## Flexiseguridad



### *¿Qué es la flexiseguridad?*

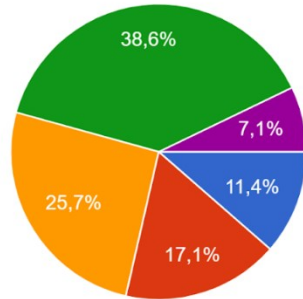
La flexiseguridad es una estrategia integral dentro del mercado laboral para lograr:

- Una mayor **flexibilidad** por parte de empresas y personas trabajadoras, donde poder adaptarse a los cambios producidos dentro del mercado laboral
- Ofrecer a las personas trabajadoras una mayor **seguridad**, incrementando la probabilidad de encontrar un empleo estable a través de la formación continua
- Asegurar una protección social adecuada en situaciones de transición, en las que habrá periodos de empleo y periodos de desempleo.

*Por favor contesta a las siguientes preguntas:*

### Edad

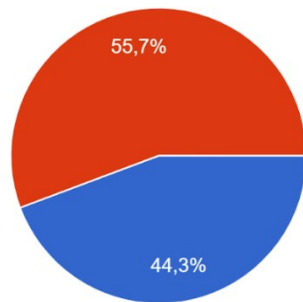
70 respuestas



- 18 - 25 años
- 26 - 35 años
- 36 - 45 años
- 46 - 55 años
- 56 en adelante

### Sexo

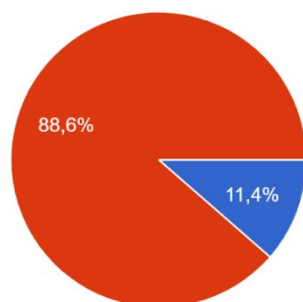
70 respuestas



- Femenino
- Masculino

### Situación Laboral. ¿Actualmente te encuentras activa/o?

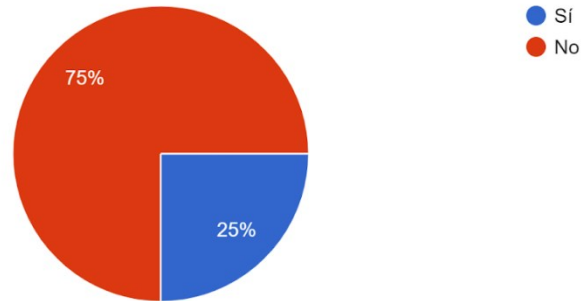
70 respuestas



- No
- Sí

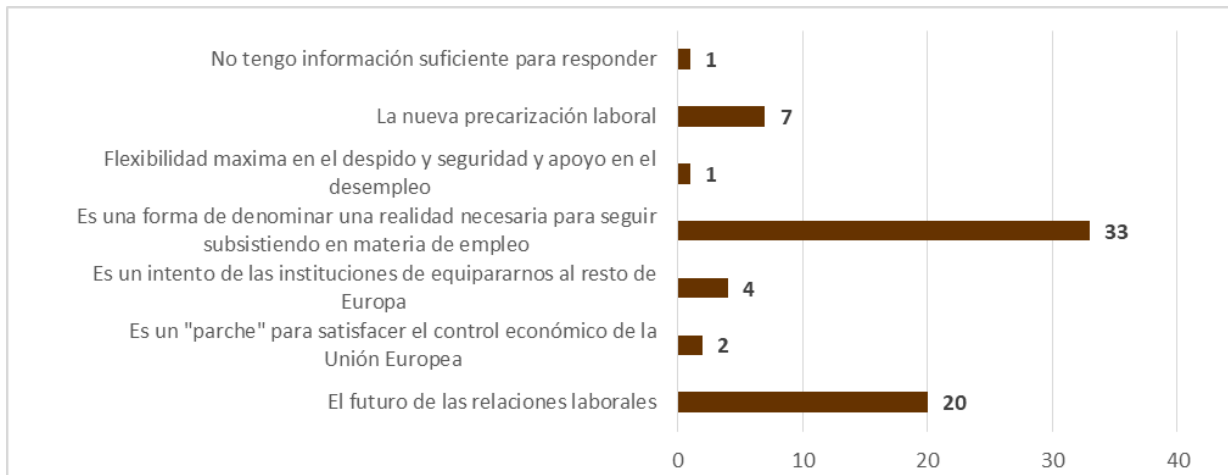
### 1. ¿Conocías el significado de Flexiseguridad?

68 respuestas



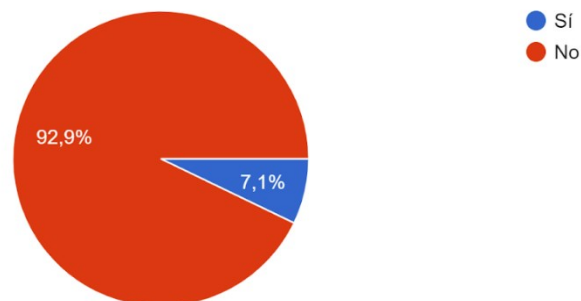
### 2. ¿Qué crees que es la flexiseguridad:

68 respuestas



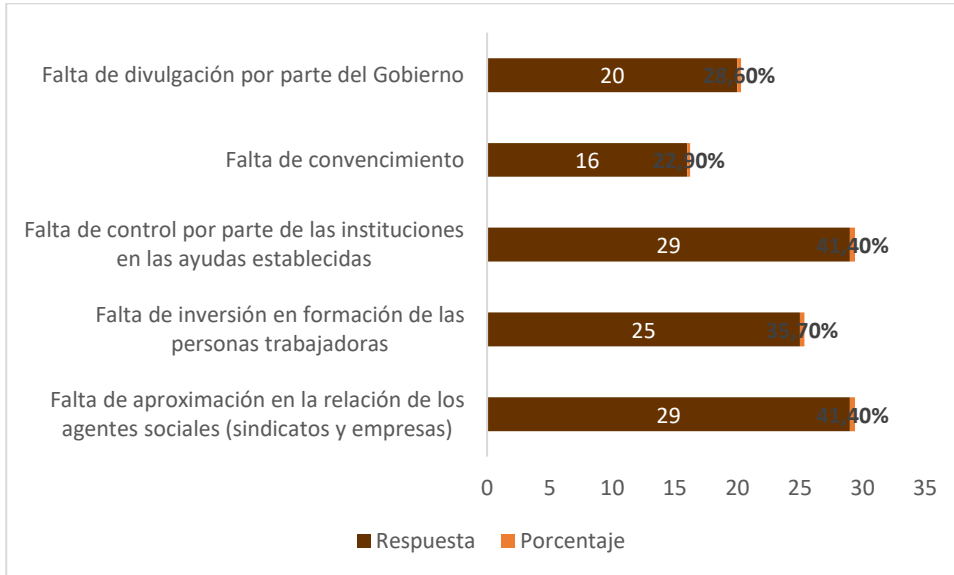
### 3. ¿Crees que en España se está aplicando con éxito?

70 respuestas



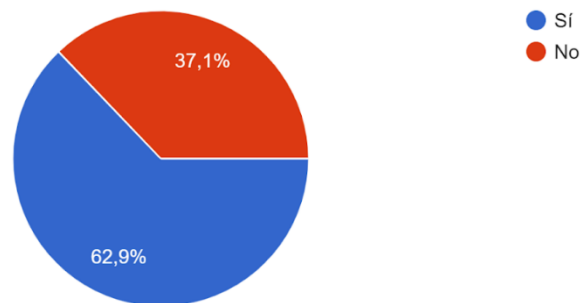
Si la respuesta ha sido NO ¿Cuáles consideras que son los principales inconvenientes?

70 respuestas

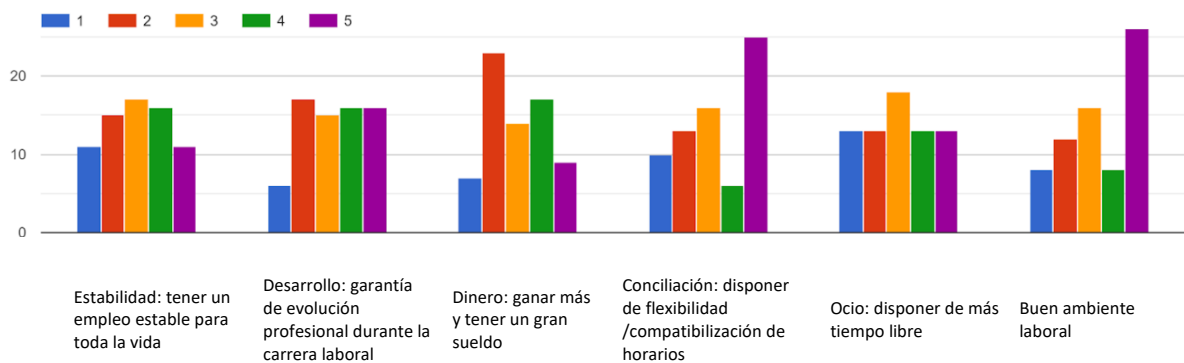


4. Las ayudas sociales, ¿crees que dificultan la incorporación de las personas desempleadas al mercado laboral?

70 respuestas

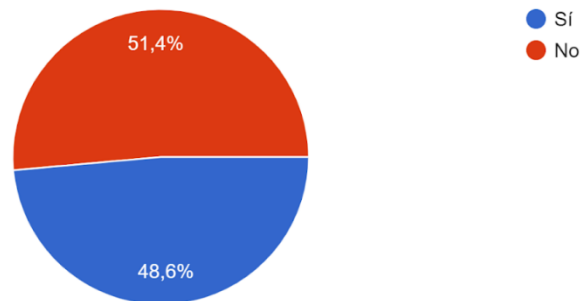


5. ¿Qué es más importante para ti en un puesto de trabajo?

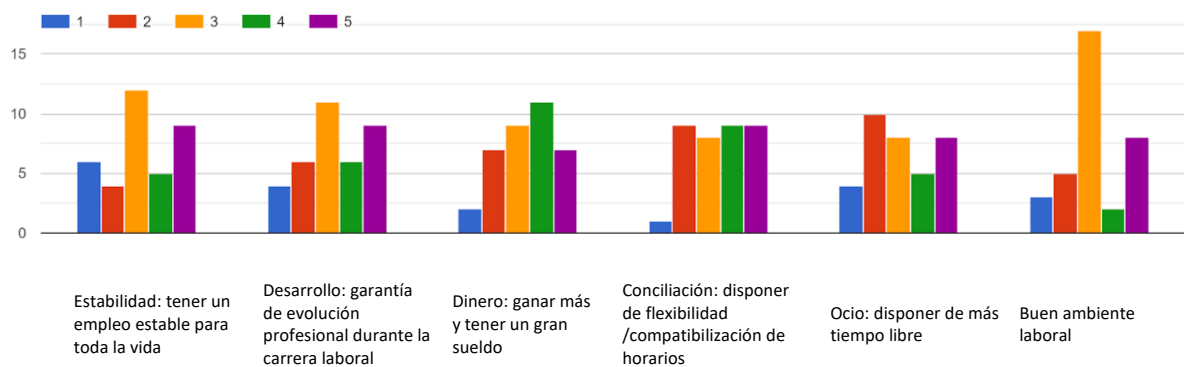


6. Estarías dispuesta/o a desplazarte (movilidad geográfica) de tu lugar de residencia por un trabajo que te ofrezca:

70 respuestas

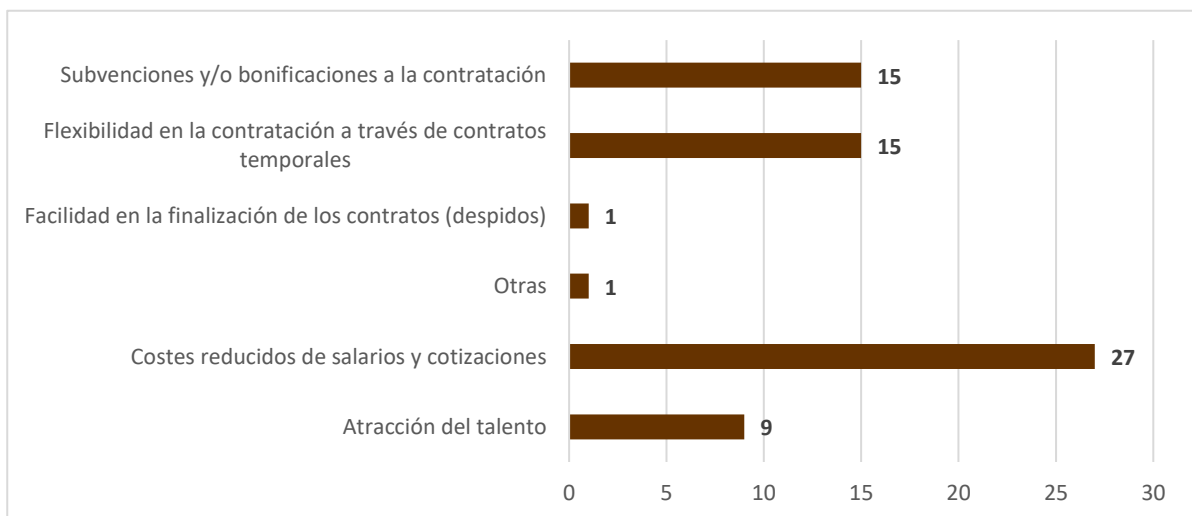


Si la respuesta anterior ha sido SI, ordena del 1 al 5 los factores anteriores:



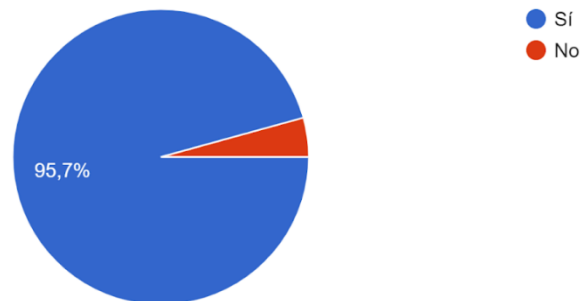
7. ¿Qué preferencias crees que tiene la empresa, a la hora de realizar contrataciones?

68 respuestas



8. ¿Crees que la formación continua a lo largo de la vida laboral, ayudaría tener mayores oportunidades, evitando la obsolescencia?

70 respuestas



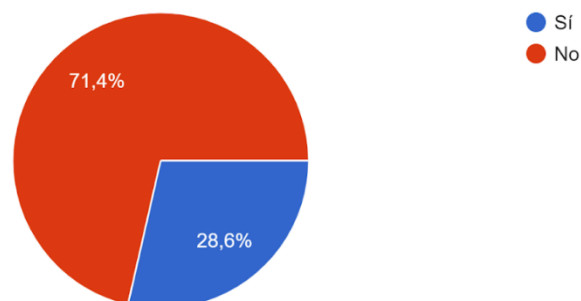
Si la respuesta a la pregunta anterior es Sí. ¿Crees que en España se da la suficiente importancia a la formación?

67 respuestas



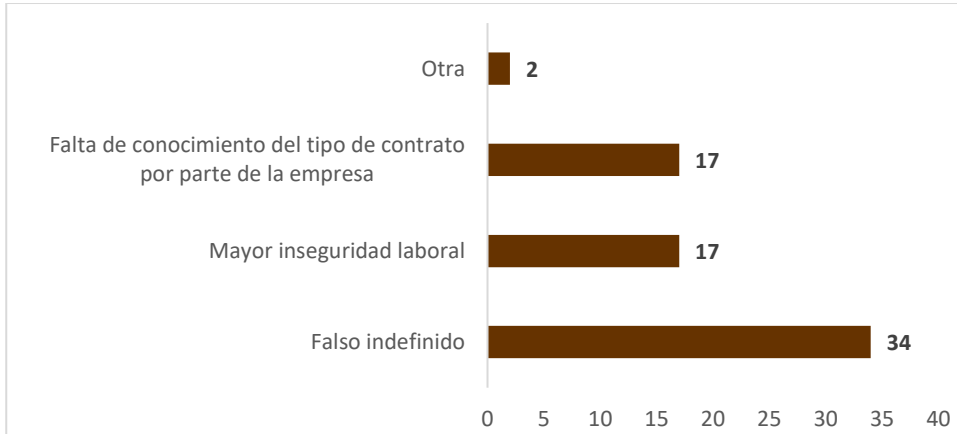
9. La figura de los contratos fijos discontinuos (tras la última reforma laboral de 2021) se ha creado para trasladar las contrataciones temporales a fijas. ¿Estás de acuerdo con esta afirmación?

70 respuestas

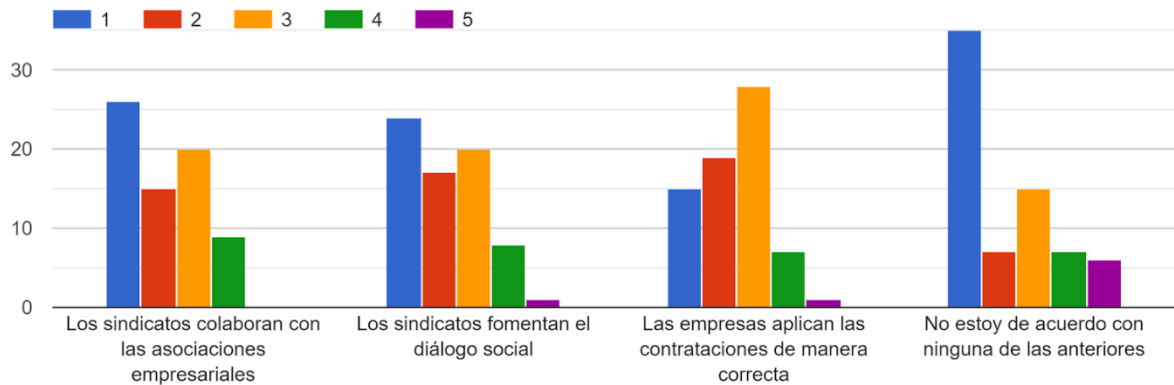


Si la respuesta ha sido NO ¿Por qué?

70 respuestas

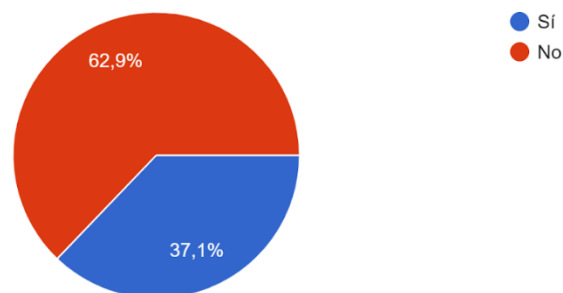


10. ¿En qué medida crees que los agentes sociales (sindicatos y asociaciones empresariales), fomentan la estabilidad del mercado laboral:



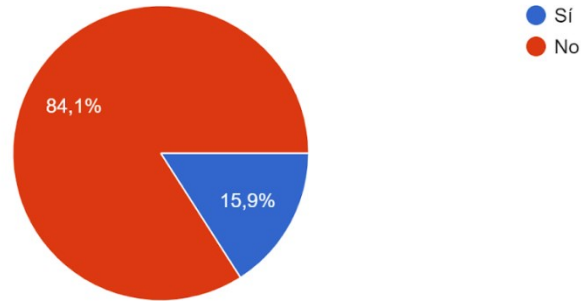
11. ¿Has oído hablar de "La Gran Dimisión"? La gran dimisión (o gran renuncia) es una dimisión laboral generalizada que comenzó en Estados Unidos... los con su trabajo o su salario renunciaron a él.

70 respuestas

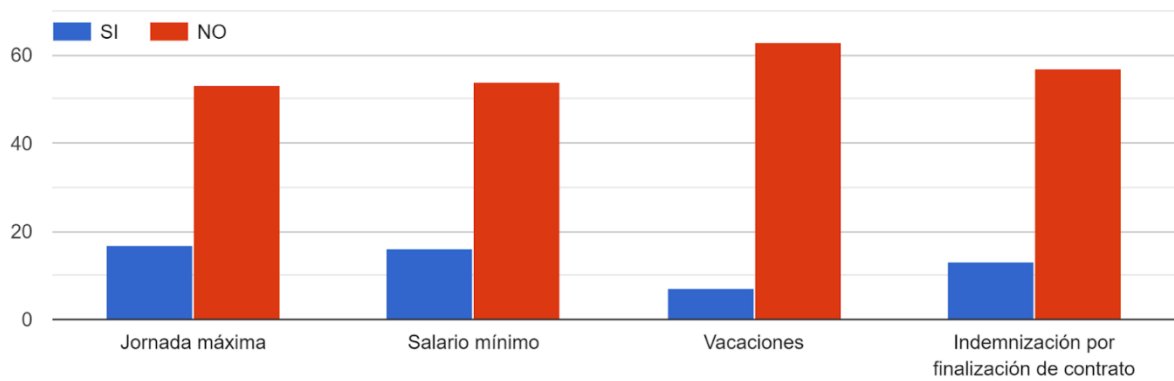


12. ¿Crees que esta movilización, es posible que suceda en nuestro país?

69 respuestas

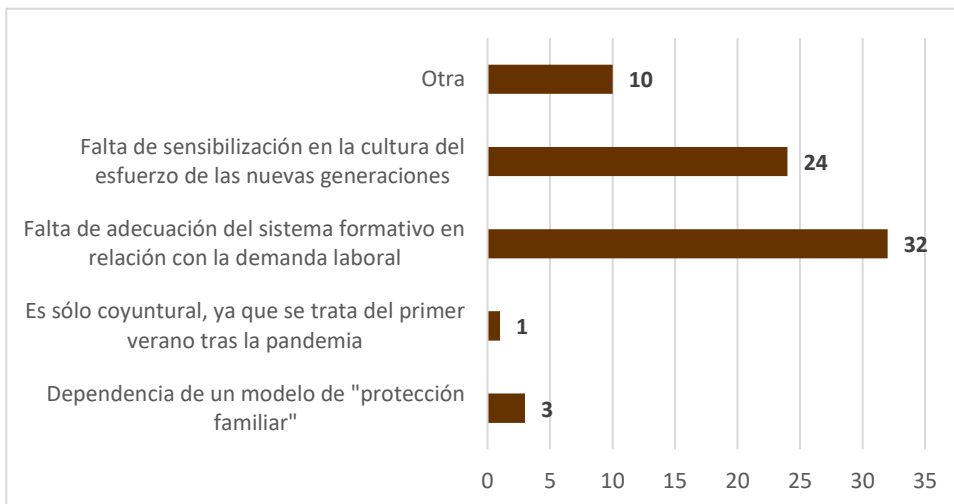


13. Estarías de acuerdo, en que desaparecieran los límites legales en el trabajo?:



14. Según las estadísticas de desempleo, el paro juvenil se sitúa en torno al 27% y falta personal en sectores como la hostelería, construcción, trans...ltura. En tu opinión, ¿cuál crees que es la causa?

70 respuestas



15. ¿Cuál de estos contratos elegirías?

70 respuestas

