



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Algunos aspectos de la Flexiseguridad en España
según microdatos de la EPA

Autor

Elena Tanase

Director

Jorge Luis Ojeda Cabrera

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2018

Índice de contenidos

| | |
|---|----|
| 1. Introducción..... | 3 |
| 2. Flexiseguridad..... | 4 |
| 2.1. Historia de la flexiseguridad..... | 4 |
| 2.2 Flexiseguridad en España..... | 7 |
| 3. Seguridad en el empleo..... | 9 |
| 4. Encuesta de la Población activa..... | 10 |
| 5. Estadística..... | 13 |
| 5.1 Cuestión 1ª. Aumento de la ocupación..... | 16 |
| 5.2 Cuestión 2ª. El contrato parcial y la edad..... | 17 |
| 5.3 Cuestión 3ª. Contratación indefinida en función del sector..... | 17 |
| 5.4 Cuestión 4ª. Contratación indefinida según edad..... | 18 |
| 5.5 Cuestión 5ª. Jornada parcial en un contrato indefinido..... | 20 |
| 5.6 Cuestión 6ª. Reducción según grupos de edad de los parados..... | 21 |
| 5.7 Cuestión 7ª. Formación de las personas paradas..... | 24 |
| 5.8 Cuestión 8ª. Situación del autoempleo..... | 25 |
| 5.9 Cuestión 9ª. Un nuevo empleo para incorporarse..... | 26 |
| 6. Conclusiones..... | 27 |
| Bibliografía..... | 30 |

Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Aumento de la ocupación..... | 16 |
| Tabla 2. Contrato parcial y la edad..... | 17 |
| Tabla 3. Contratación indefinida en función del sector..... | 18 |
| Tabla 4. Contratación indefinida según edad..... | 19 |
| Tabla 5. Jornada parcial en un contrato indefinido..... | 20 |
| Tabla 6. Parados por grupos de edad..... | 22 |
| Tabla 7. Formación de las personas paradas..... | 24 |
| Tabla 8. Situación del autoempleo..... | 25 |
| Tabla 9. Un nuevo empleo para incorporarse..... | 26 |

Resumen

Este trabajo estudia algunos de los posibles efectos de la implantación de la estrategia de flexiseguridad mediante la Reforma laboral del 2012 en el mercado de trabajo español, a través de micro datos de la Encuesta de la Población Activa (EPA). El cambio a un nuevo modelo laboral, tanto por su estructura como por sus objetivos, crea ciertas modificaciones sustanciales para empresas y trabajadores. Del estudio se concluye que en el período 2013-2017, debido a la incidencia de los empleos atípicos (temporalidad) cabe presumir que hay mayor compromiso con la dimensión flexibilidad que con la dimensión seguridad.

Palabras clave: EPA; mercado de trabajo; flexiseguridad; seguridad en el empleo; microdatos

1. Introducción

En los últimos años un gran número de paradigmas han desafiado las formas tradicionales de entender el trabajo. El mercado de trabajo español ha vivido diversas reformas encaminadas a favorecer la creación de empleo. A pesar de experimentar serios ajustes en el grado de protección al empleo, la flexibilidad del trabajo sigue representando el estado de la cuestión. La paradigmática del empleo ha pasado a convertirse ahora, por sí misma, en objeto de cambio ante actualizaciones del modelo laboral, acorde a una creciente globalización, propia de la sociedad moderna. España, en su búsqueda de flexibilizar el mercado de trabajo, encontró maneras de efectuar estos cambios, con seguridad, en un modelo llamado <<flexiseguridad>>. Con ello, se ha vuelto determinante armonizar la flexibilidad concedida a los empresarios, para la gestión de recursos humanos con la seguridad en el empleo, propia de los trabajadores.

El presente trabajo, se justifica por la intención de estudiar el efecto de la flexiseguridad en España.

La estructura del trabajo, se compone de tres partes. En la parte teórica, se describen rasgos de la flexiseguridad como fenómeno de actualidad, que emerge en las relaciones laborales, para dotarlas, a la par de flexibilidad y seguridad. La implantación de la flexiseguridad en España se da con la reforma del 2012, acompañada de ciertos cambios inmediatos y urgentes que se han concretado para descomponer estructuras antiguas del modelo de relaciones laborales anterior.

Seguidamente se enlaza a esta temática una mención a la seguridad en el empleo, se trata de una investigación aportada por un miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentada en este trabajo, con motivo de la explotación de micro datos. Asimismo, se pretende reflejar, la parte sociológica de las relaciones laborales, bajo la consideración de que las relaciones laborales reflejan la cultura, el sistema de poder y estratificación social de una sociedad. Estas sinergias convergen en la estructura de vida laboral de los trabajadores, de quienes se hace cada vez más importante con sus testimonios, relatar las percepciones individuales sobre el cambio de las formas de trabajo como hecho social.

A continuación se representa la Encuesta de la Población Activa (EPA), como tema central del trabajo, a partir del cual, una vez conocidas sus generalidades, se procederá a realizar un análisis estadístico cuyo desarrollo se basa en el planteamiento de una serie de cuestiones sobre la implementación de la flexiseguridad en España. Dichas cuestiones se estudian acorde a unas bases de datos de la encuesta EPA y su aplicación a la práctica, consistirá en la confección de tablas cruzadas que describan la relación entre

distintas variables. Con esta labor, se persigue seleccionar y gestionar información y documentación laboral que sirva para interpretar el fenómeno de la flexiseguridad.

Por último, se exponen las conclusiones del trabajo, manifestadas en reflexiones personales de las cuestiones expresamente planteadas en el trabajo, con el fin de crear un nexo de conexión entre los micro datos de la EPA y la flexiseguridad.

2.Flexiseguridad

2.1 Historia de la flexiseguridad

La flexiseguridad es un neologismo que aparece por vez primera en Holanda, con la finalidad de introducir una nueva estrategia para la creación del empleo. Asimismo, se promueve su desarrollo, para contrarrestar las altas tasas de desempleo. Esta estrategia, a pesar de no contar con una técnica específica de verificación y control de la misma, conduce a resultados positivos dentro de la situación socio-laboral del país. Así pues, en poco tiempo, este planteamiento estratégico deviene notorio en el ámbito de las instituciones europeas, con mayor predominio en los países nórdicos.

Al respecto, no existe una definición universalmente aceptada sobre flexiseguridad, aunque para delimitarla se usa el significado más restrictivo empleado por la Comisión Europea que la define como “una estrategia integrada para potenciar, a un tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007).

La estrategia integral de la flexiseguridad, fija como parámetro fundamental el paradigma de activación, este concepto se traduce en la estimulación de una conciencia independiente y responsable del individuo, forjador de su propio destino. Lo sobresaliente del nuevo modelo de relaciones laborales, incide en la puesta en marcha de políticas activas del mercado de trabajo, aspecto diferenciador frente a las políticas de corte keynesiano (Serrano Pascual, 2007).

Así como grosso modo, el paradigma de activación involucra una cuota de empleabilidad personal. En efecto, la “empleabilidad” es un concepto clave de la estrategia de flexiseguridad, se expresa cuando el trabajador cuenta siempre con formación profesional y aptitudes laborales apropiadas para desempeñar nuevas funciones en un mercado de trabajo en constante cambio. En este punto, se identifica, por tanto, la diferencia más significativa entre los dos modelos laborales en el sentido de que los mercados de trabajo modernos han dejado de ofrecer itinerarios predecibles, y que ha nacido un nuevo deber moral del trabajador de participar en la autorregulación de su “propia” vida laboral.

Aunado a esto, la flexiseguridad, postula una identidad inequívoca del nuevo modelo de relaciones laborales, que dista de parecerse al anterior. Distingos, que según (Serrano Pascual, 2007) se reflejan mayoritariamente, sobre tres factores de diferencia. El primer factor, compete a una aproximación individualizada al problema de la falta de empleo, y cuya razón de ser reside en la remarca de su carácter psicologista centrado en la modelación del comportamiento, de las actitudes y de la motivación de los trabajadores. Sin duda alguna, esta situación queda representada por una asunción de responsabilidades propias e individuales. Esta diferenciación posee el valor adicional de que se impulsa en sentido unitario y global, al individuo, a ser un actor de cambio.

Segundo, para viabilizar el modelo, se acentúa el énfasis en el empleo, esto es, en los aspectos económicos de la ciudadanía por encima de los políticos y sociales. Finalmente, el tercer y último distinguo, habla de un reforzamiento de la moral del contrato, en el sentido de contrato privado/liberal, asentado sobre los criterios de reciprocidad y el merecimiento.

Se hace necesario resaltar que, siguiendo la propia configuración de la flexiseguridad, cabe apreciar que está altamente relacionada con el concepto de “mercados de trabajo en transición” (Schmid and Gazier, 2002). Esto sugiere que, en la nueva sociedad global deviene improbable modelos laborales basados en la idea del empleo dependiente, permanente y a tiempo completo en el mismo lugar del trabajo. Se crea, por tanto, una realidad laboral de continuas transiciones entre varias formas de actividad laboral.

Dicho de otro modo, el trabajo “puede entenderse únicamente en conexión con las relaciones sociales específicas en que se halla inmerso” (Raymond Pahl, 1991). Las diferencias respecto a la estabilidad, la seguridad, la renta, la cualificación o la segregación sexual sirven como contexto para caracterizar una relación de empleo. La uniforme y estrecha definición tradicional de empleo asalariado está destinada a quebrarse y fracasa de hecho, porque es complicado dar cuenta de todas las combinaciones que se deriven de las combinaciones anteriores con un mismo término.

Lo anteriormente expuesto, permite fijar como máxima de la flexiseguridad, su composición: flexibilidad, más seguridad, y, mejor aún, resta a la armonía que se dan entre éstas. Concretamente, se trata de conocer las formas de la flexibilidad y elegir entre las opciones que expresa como factibles, por un lado, medidas de flexibilidad interna y por otro, medidas de flexibilidad externa. Para referirse a la flexibilidad interna se hace necesario percibir como, elementos de ajuste o regulatorios: el horario; la jornada; las condiciones de trabajo y la movilidad dentro del centro de trabajo, o el salario. Se contempla incluso, ajustar dos o más elementos a la vez, suponer, por ejemplo: la jornada y el horario. Una consecuencia directa de la formalización de estos cambios, es la debilidad del principio de la contratación de duración indefinida en la misma, según el cual este constituye la regla y la contratación temporal la excepción. Para no socavar los esfuerzos de mantenimiento de la protección de un trabajador en su empleo, se hace pertinente aplicar la seguridad.

Dentro de este marco, el empleo podría vincularse con facilidad a la noción de “riesgo”, tan directamente asociada a las transformaciones de las sociedades industriales avanzadas (Beck, 1998): a) el riesgo de inestabilidad, la inseguridad de las trayectorias laborales y de las perspectivas de promoción; b) el riesgo de conseguir salarios bajos y caer bajo el umbral de pobreza; c) el riesgo de tener una protección social insuficiente o de segundo nivel.

Debido a esto, la noción de seguridad, dentro de la flexiseguridad como estrategia integral, expresa una situación en la que los trabajadores están más dispuestos a correr riesgos, siempre, a cambio de algo; es una flexibilidad condicionada. Tanto que, la seguridad depende de la capacidad de logro personal. Por ende, compete al individuo realizar acciones tendentes a buscar su empleabilidad. Y de nuevo, reformulando, con la aplicación de la seguridad en el empleo se busca que el individuo adquiera la facultad de mantenerse laboralmente en movimiento. En síntesis, este modelo de relaciones laborales desplaza la protección del puesto de trabajo al empleo (Melgar, 2007).

Al respecto, este prisma de la seguridad, vinculado al nuevo devenir del modelo laboral, implica nuevas perspectivas de empleo, una de ellas es la <<figura del trabajador autónomo>>. En estos tiempos, se

potencia más debido a la concepción de repartir el tiempo laboral en diversos proyectos para así diversificar el riesgo económico.

Mientras tanto, entre riesgo y seguridad, el modelo flexiseguro, como valía para la obtención de unos resultados positivos, promueve la función de “garante” del Estado. Por consiguiente, el rol del Estado, hace referencia a una intervención manifestada como garantía en la adquisición y renovación de habilidades de los individuos activos, parados o inactivos. Aunque, forma parte de sus competencias, igualmente, ofrecer una garantía de beneficios o prestaciones adecuadas durante el desempleo para facilitar las transiciones del paro al empleo. Además, acorde a sus atribuciones, ha de dar cumplimiento a la garantía de oportunidades de entrenamiento y adquisición de competencias, de aplicación a todos los trabajadores.

Vinculado al concepto de seguridad, la Organización internacional del Trabajo (OIT), anexa en su página oficial un listado amplio de dimensiones del empleo precario, entendiéndose como carencia de seguridad, que sería otra forma de hablar de “riesgos”: seguridad aportada por el mercado de trabajo (coyuntura económica, estabilidad de los mercados, nivel de desempleo); seguridad del empleo (estabilidad aportada por la regulación laboral); seguridad ocupacional (posibilidades de desarrollar una carrera profesional) ; seguridad en el trabajo (condiciones físicas en el puesto de trabajo, salud laboral); seguridad de actualización profesional (conservar y actualizar la cualificación); seguridad de ingresos; seguridad de representación (protección de la representación colectiva en el mercado de trabajo).

Finalmente, se ofrecen distintos ejemplos de flexiseguridad. En primer lugar se alude al sistema austriaco de indemnizaciones por despido. Hay que advertir al respecto que Austria, junto con Dinamarca, Holanda, Reino Unido y Suecia, es uno de los sólo cinco Estados miembros que cumplían en 2006 el objetivo de la tasa de empleo de la EEE.

“Resulta interesante conocer que la legislación laboral austriaca establece un nivel relativamente bajo de protección del empleo, si bien las estadísticas muestran un índice medio. La respuesta a esta discrepancia se encuentra en aspectos de procedimiento, que contribuyen a una relativa facilidad de los procedimientos de despido. Concretamente, el contexto de este país es el siguiente: los contratos de duración determinada se sitúan por debajo de la media (un 9 por 100 en 2006 frente al 14,4 por 100 de media en la UE); la tasa de desempleo de larga duración se sitúa en un 1,3 por 100; las tasas de empleo cumplen el objetivo de Lisboa; la participación en el aprendizaje permanente superó el objetivo de la UE; y, finalmente, la tasa de riesgo de pobreza es baja (12 por 100). Al efecto hay que decir que mucho tuvo que ver en conseguir este envidiado escenario la entrada en vigor en el año 2003 del nuevo sistema de indemnizaciones por despido, según el cual el empresario se encuentra obligado a ingresar una cantidad mensual fija en una cuenta personalizada cuya titular es el trabajador. Los trabajadores, por su parte, pueden retirar los fondos de esta cuenta en caso de despido. (Herráiz Martín, 2008, p.246).”

En segundo lugar, ejemplo de aplicación de políticas de flexiseguridad es el triángulo de oro danés.

“Dinamarca se caracteriza por tener unas tasas de empleo muy elevadas (77,4 por 100 en 2006); unas tasas muy bajas de desempleo total (sólo el 3,9 por 100); una rotación del empleo elevada; una alta participación en el aprendizaje permanente; y, también, por una baja tasa de riesgo de pobreza (12 por 100) junto con un asentimiento general de seguridad muy acusado entre la población. Pues bien, esta, también deseada situación, se consiguió gracias al denominado

«triángulo de oro» de unas disposiciones contractuales flexibles, unos regímenes de bienestar y seguridad social generosos, y extensas políticas activas del mercado laboral. Concretamente merece la pena destacar como medidas empleadas en orden a conseguir estos resultados, el desarrollo de un sistema público de prestaciones ligado al empleo a cambio del derecho a contratar y despedir. De manera que el primer pilar de la flexiguridad es poder contratar y despedir con mucha facilidad, el segundo es mantener un elevado sistema de prestaciones públicas para quienes queden sin trabajo, y el tercero es que el Estado gasta cantidades de dinero en educación para que los desempleados vuelvan al trabajo. (Después de 12 meses, el 75 por 100) de los parados ha vuelto al trabajo. (Herráiz Martín,2008, p. 247)”

En tercer lugar, otro ejemplo son los Países Bajos.

“Allí las tasas de empleo son altas, tanto en general (74,3 por 100 en 2006) como entre las mujeres (67,7 por 100 en 2006); el desempleo total es bajo (3,9 por 100), al igual que el desempleo juvenil (6,6 por 100) y el de larga duración (1,7 por 100); la participación en el aprendizaje permanente es relativamente elevada (15 por 100); y, la tasa de riesgo de pobreza es relativamente baja (11 por 100). Debe destacarse el «Acuerdo de Wassenaar» (1982), en el que se negoció el empleo a cambio de la moderación salarial y, al mismo tiempo, se sentaron las bases para el desarrollo de puestos de trabajo a tiempo parcial en el contexto de convenios colectivos. En Países Bajos, la mayor parte de los empleos a tiempo parcial se formalizan mediante contratos de duración indeterminada. En los años noventa, preocupados por la inflexibilidad del mercado laboral, se invitó a los interlocutores a negociar un acuerdo global que recogía tres aspectos fundamentales: limitaba a tres el número de veces que podían utilizarse de manera consecutivas los contratos de duración determinada; eliminaba los obstáculos a la creación de agencias de trabajo temporal; y, finalmente, reconocía los contratos de duración determinada y los de las agencias de trabajo temporal en el código laboral e introducía una protección y una remuneración mínimas. (Herráiz, Martín,2008, p. 247).”

2.2. Flexiseguridad en España

Antes de nada, la flexiseguridad, entendida como estrategia integral se implementa de forma oficial, por España a través de la reforma del 2012. De igual modo, es la primera ley dentro del ordenamiento jurídico nacional que contempla en su gran espectro, la adscripción a este modelo de relaciones laborales. Asimismo, esta última reforma laboral ha seguido un método “bifásico”: antecede el RDL 3/2012 a la Ley 3/2012, de 6 de julio. Es oportuno mencionar que, en la exposición de motivos de la reforma, se menciona la finalidad de obtener una garantía en cuanto a flexibilidad para los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa; y seguridad de los trabajadores en el empleo, al igual que, adecuados niveles de protección social.

A grandes rasgos, la reforma del 2012, suavizó la legislación sobre el despido y se hizo, acompañada de un aumento de la flexibilidad del sistema de negociación colectiva. En otros términos, antes de la reforma, este sistema era esencialmente un sistema de dos niveles en el que los convenios de rama y convenios regionales primaban sobre los convenios de empresa. En todo caso, las cláusulas de derogación eran posibles, pero raras veces se aplicaban, ya que podían ser anuladas por sentencia judicial.

Por esta razón, dentro del marco legal de la negociación colectiva se ha incorporado un cambio de enfoque sustancial en el que la negociación colectiva se contrae y pierde significación. En cambio, se potencian, los instrumentos de flexibilidad interna para la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades empresariales y a los requerimientos del mercado.

Dicho de otro modo, en salvaguardia de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, las reformas legales de 2012-2014 avanzan el proceso de flexibilización de la negociación colectiva (iniciado en 1994 e intensificado en 2010-2011) y amplían el poder de decisión del empresario frente a la propia negociación colectiva y a la función negociadora de los sindicatos. Para tal finalidad, dichas reformas proyectan sus efectos sobre el sistema de relaciones laborales en su conjunto, marcando líneas de transformación de innegable trascendencia jurídica, más allá de sus consecuencias inmediatas y a corto plazo. (Casas Baamonde, 2015).

En síntesis, la reforma del 2012 proyecta como aspectos de revisión los siguientes: las instituciones de intermediación laboral (abriendo ese espacio de actuación a las empresas de trabajo temporal), las de formación profesional, la ordenación de las modalidades contractuales, la promoción de la contratación indefinida en las pequeñas y medianas empresas, "flexibilidad interna" (movilidad funcional y geográfica y modificación de condiciones de trabajo) con la que se quiere equilibrar la "externa".

Así como grosso modo, dentro del ámbito del empleo, han actuado las normas de urgencia del año 2014: el Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo, y el Real Decreto-ley 17/2014, de 26 de diciembre, de medidas de sostenibilidad financiera de las comunidades autónomas y entidades locales y otras de carácter económico. Volvió a hacerlo el primer Real Decreto-ley de 2015, el Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social. A fin de cuentas, las tres normas introducen medidas dirigidas a estimular el empleo ante la persistencia de una alta tasa de desempleo y para la creación de empleo con la mayor celeridad e intensidad posibles.

Para comprender los efectos de esta reforma, además de interconectar las normas surgidas con la reforma del 2012, se debe construir un significado global que proporcione coherencia, diferenciación y jerarquía y que además, categorice todas estas normas, fugaces unas, de coyuntura las más numerosas, bajo la condición de necesarias para conseguir el cambio al modelo actual.

Ahora bien, la comprensión cabal del texto de la reforma del 2012, no se puede tildar bajo la consideración de haberse creado con ello una autosuficiencia para propiciar el cambio. Cabe pensar entonces, que por ejemplo, ante la proliferación de medidas de incentivación de la contratación laboral, hay que agregar como variable derivada, la influencia del comportamiento estratégico de los individuos.

"Es cierto, como tantas veces se ha dicho, que los empresarios, por muchos estímulos que reciban, difícilmente contratarán más trabajadores de los que necesitan; y no es menos cierto que contratarán a esos trabajadores con o sin incentivos; pero ese volumen de trabajo que precisan sus procesos productivos puede en principio discurrir o por la vía de la contratación indefinida, más onerosa para el empresario, o por la de la contratación temporal, más favorable para éste y en consecuencia más atractiva para él. Precisamente para incidir sobre la tendencia del empresario a la contratación temporal (la que se ha llamado tópicamente «cultura de la temporalidad») y hacerla derivar hacia la contratación fija o indefinida es para lo que sucesivas normas reformadoras vienen

instituyendo mecanismos más o menos complejos de aligeramiento de las cargas empresariales correspondientes a la contratación indefinida. (Melgar, 2007, pp. 27-28). “

3. Seguridad en el empleo

En relación a la seguridad en el empleo, la moderna literatura laboral, hace muy presente esta noción con el fin de mantener la protección del trabajador en el empleo. La razón del hecho, es que a medida que más países se van encaminando a una mayor flexibilidad en el empleo y la globalización va desestabilizando los modelos tradicionales de empleo, va aumentando la probabilidad de que sea cada vez mayor el número de los trabajadores que pierden su empleo involuntariamente en algún momento de su vida profesional.

En cierto modo, la flexibilidad para reducir el personal y para despedir a los trabajadores cuyo trabajo no resulta satisfactorio, es una medida necesaria para que los empleadores mantengan la productividad de sus empresas.

Aunado a esto, se relaciona una referencia concreta, enunciada por un economista y miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un trabajo de investigación sobre la seguridad en el empleo y los problemas estadísticos que conlleva. En su visión, el estudio de la seguridad representa una exposición piramidal en tres niveles. Por lo tanto, la estructura triangular, se perfila en escalafones dando lugar a niveles marco, meso y micro. Para tal efecto, a causa de la necesidad de organizar los distintos niveles, se necesitan diferentes bases de datos.

Es así como, se crea una manera singular de analizar los riesgos propios del mercado de trabajo. En efecto, esta representación piramidal es la medición de la seguridad en el empleo. No obstante, la misma es considerada, insuficiente, para medir la flexiseguridad en general (Dasgupta, 2001).

El primer nivel, el nivel macro, se compone por bases de datos de recopilación a nivel nacional, dado que, dan explicación del mismo, indicadores de medición nacional o macro indicadores. De este modo, al aumentar el PIB per cápita (Producto interior bruto) aumenta la seguridad en el empleo. Un efecto igual, ocurre al aumentar la tasa de empleo. Por contra, hay sensación de inseguridad, cuando la tasa de paro es mayor. En definitiva, la seguridad en el empleo en este primer nivel se da cuando en el mercado de trabajo abundan las oportunidades de empleo. No obstante, para más precisión del análisis, es conveniente examinar conjuntamente, el nivel micro y macro, sobre todo cuando se habla de flexiseguridad incrementada. Al respecto, cabe destacar que el nivel micro es el único que posee indicadores subjetivos.

El segundo nivel, es el nivel meso o nivel de empresa. Por ello, este escalafón supone un continuo debate entre seguridad en el empleo y eficiencia económica. Para tal efecto, se estima que existe seguridad en el empleo, cuando el tamaño de la empresa es considerable, mayor de 50 personas. De igual modo, es fundamental la viabilidad del negocio, esto se explica por mayor tendencia a crecer en el futuro, lo que ocasiona la posibilidad de contratar más recursos humanos.

El tercer nivel, es el nivel micro, sin duda, se distingue entre los otros por aportar al análisis de seguridad, indicadores subjetivos y objetivos. Además, la base de datos del nivel micro, la representa la recopilación de datos a través de encuestas a trabajadores. Asimismo, es válido para todo tipo de trabajadores, ya sean asalariados o empresarios. No obstante, es importante resaltar que aunque hay motivos concluyentes para la inclusión de los empresarios o trabajadores independientes en la noción de seguridad en el empleo,

acorde a opiniones literarias, éstos, quedarían fuera de este ámbito, precisamente por que asumen sus propias responsabilidades.(Dasgupta, 2001).

Por lo tanto, las encuestas a trabajadores realizadas para el análisis del nivel micro en la seguridad en el empleo, proporcionan, igual como ocurre en la Encuesta de la Población Activa (EPA), informaciones que permiten hablar de indicadores subjetivos, ya que se obtienen datos directamente de las personas encuestadas. Está en el punto de mira, la subjetividad analizada dentro de una condición socio-laboral, representada por la expresión o manifestación de opiniones y sentimientos personales que escapan de lo meramente teórico e involucra las vivencias propias de una persona. De este modo, dentro de un elenco de personas, se obtiene, un conjunto de opiniones. En parte, es oportuno mencionar que, esto ocasiona mayor dificultad en la interpretación de los microdatos, precisamente por la escasez de elementos objetivos.

En efecto, la seguridad en el empleo, en su nivel micro, invita a conocer más a fondo la personalidad del trabajador y su comportamiento en la vida laboral. Es así como, se observa la percepción de la severidad de la pérdida del trabajo, además de la respuesta del individuo ante la seriedad de las consecuencias que suponga esta situación y en función de la trazabilidad de las competencias que posee. Dicho lo cual, se examina cómo puede el sujeto superar la pérdida. Es más, la seguridad en el empleo a nivel micro, prospecta la percepción de poder o falta de poder sobre la situación. Así pues, este indicador contempla el control del individuo ante la posibilidad de pérdida del presente empleo, aspecto que, puede derivar en la asunción del individuo de encontrar otro empleo como alternativa.

En este sentido, la seguridad en el empleo, se rige por indicadores que muestren la valoración del presente empleo, para el trabajador moderno. De este modo, sus acciones convergen en expectativas de encontrar un nuevo empleo, o en valorar la situación de estar en desempleo. En síntesis, la idea de empleabilidad no es más que el diseño personal del individuo inmerso en mercados de trabajo en transición.

De igual modo, existe dentro del mismo nivel (micro), indicadores contractuales, indicadores comportamentales e indicadores gubernamentales, que se sustentan como pilones comunes, revestidos de objetividad, para complementar los indicadores subjetivos. Esto apoya, la seguridad del trabajador cuando éste tiene un contrato indefinido y no temporal; cuando posee diferentes competencias y está inmerso en un proceso de formación continua; o cuando tiene un soporte institucional que le permite la protección de su actual empleo.

Finalmente, la seguridad a nivel micro, supone el análisis de las condiciones socio-laborales propias de cada individuo al estar fuera o dentro del mercado laboral, asimismo, informa sobre la asunción de las formas de regulación de su propia vida laboral.

4. Encuesta de la población activa

La Encuesta de la población activa (EPA) sirve como instrumento para la medición del mercado de trabajo. El principal objetivo de la Encuesta de Población Activa es tener conocimiento del grado de actividad económica del país. Su propósito es proporcionar información de las diferentes categorías poblacionales relacionadas con el mercado laboral y en función de diferentes variables conseguir clasificaciones de esas categorías. De esta forma, los objetivos de la EPA no pueden obtenerse con otras fuentes que proporcionan

información relacionada con la actividad económica como el Censo, el Paro registrado o las Encuestas de Salarios.

En relación al cuestionario de la EPA, abarca una serie de preguntas sobre los datos generales del encuestado y más preguntas divididas en ocho categorías relacionadas con la encuesta: Relación con la Actividad Económica, Características del empleo, Búsqueda de Empleo, Experiencia Profesional, Enseñanza y Formación, Inscripción en la Oficina Pública de Empleo, Situaciones Diversas (en la actualidad) y Situación hace un año.

Actualmente, la EPA es elaborada por el INE (Instituto Nacional de Estadística) con la misma metodología que todos los países de la Unión Europea, según ordena las normas del Eurostat. Por lo tanto, la EPA ofrece resultados homologados y que pueden ser comparados internacionalmente.

La referencia al tipo de muestreo utilizado, se explica con el diseño que la misma posee, bastante complejo, sigue una estructura por un muestreo bietápico, lo que permite que en las unidades de primera etapa, se cree una estratificación por secciones censales agrupadas. Éstas poseen un carácter fijo, aunque, puedan requerir una afijación distinta, en caso de ocurrir algún tipo de excepción tales como: cuando los resultados obtenidos en los Censos arrojen variaciones sensibles en la estructura de la población; se agoten los hogares consultables de la sección; cuando al actualizar las probabilidades de selección le corresponda salir de la muestra. La estratificación de las secciones censales consiste, primero, en una división en estratos, se da una agrupación de acuerdo con la provincia y tipo de municipio, según importancia demográfica a que pertenecen; segundo, dentro de cada estrato geográfico, las secciones censales se agrupan en subestratos atendiendo a la categoría socioeconómica de los hogares.

De las unidades de segunda etapa se conoce que están constituidas por viviendas familiares. Estas viviendas son de ocupación permanente y constituyen residencia habitual de las personas que la habitan. No están disponibles para alquiler o venta.

La EPA viene realizándose desde 1964, para mejores resultados, se han ido aplicando diferentes técnicas, entre ellas, una corrección en la estimación de los pesos, del año 2002.

Se establece una fórmula de reponderación con un estimador de los pesos como la que sigue:

$$\hat{Y}_w = \sum_{KES} w_k y_k$$

En este sentido, se trata de un proceso de asignación de una ponderación que por su peso relativo hará correcciones dentro del conjunto de la población o muestra. Tanto que, la muestra queda ponderada y elevada, es decir, al calcular las frecuencias absolutas se tiene en cuenta que cada individuo muestral cuenta como varios individuos poblacionales, de forma que el total de la muestra pasa de las 155.597 personas sobre las que se ha recogido información a 42.873.967 cuando se eleva la muestra.

En relación con este tema, comentar que, el SPSS permite utilizar la variable FACTOREL como criterio de ponderación, el único requisito es que dicha variable esté en el archivo activo y sus valores serán las ponderaciones. Se establece la ponderación activando <<Ponderar casos >>.

En este trabajo, la EPA constituye elemento de valoración de la flexiseguridad, debido a que, es una de las más importantes fuentes estadísticas en España sobre el mercado laboral que ofrece resultados trimestrales y está homologada con las encuestas a hogares del mismo tipo de otros países, especialmente con las de Unión Europea. Además, esta encuesta es bastante útil ya que estos datos sobre la población activa son el motor para conocer la situación económica del país y para saber el crecimiento del mismo.

En todo caso, la flexiseguridad, no tiene un instrumento propio de medición, es por esta razón que, en este trabajo se considerará esta encuesta, como una alternativa. No obstante, este tipo de investigación facilita la inspección de respuestas de entrevistados ante situaciones de empleo y desempleo, de deseo de trabajar o de motivación para la búsqueda del empleo, por lo que, ofrece cierto contenido informacional. Por supuesto, hay aspectos que son imposibles de investigar a través de este medio como son: la modificación del salario en la empresa, el desarrollo de una formación permanente en el seno de una compañía, o a través de empresas externas, los niveles de productividad.

De igual forma, la acción de monitorización y seguimiento de la estrategia de flexiseguridad, a través de micro datos de la EPA, implica diversas dificultades: la subjetividad de la encuesta, es el aspecto más ejemplificativo, en cuanto, no refleja todos los aspectos de la flexiseguridad, tal que, casi todas las variables son de referencia al empleado.

Para el análisis estadístico, en este trabajo se va a aplicar la recodificación de algunas variables propuestas por la encuesta, donde la codificación de los datos no es precisa, y es adecuado, simplificarlas. Conviene aquí explicar que, para el presente texto, ha sido considerada la encuesta EPA como una herramienta a la que hay que adaptar al estudio de la flexiseguridad, en el sentido de que su uso, estará condicionado por ciertas modificaciones a la misma, y siempre con la consideración de las carencias que presenta. Aclaración que viene a reforzar la idea de que, acorde al menester propuesto, la encuesta EPA no es vista como el encaje auténtico para encuadrar el análisis de la flexiseguridad, pero que, para este trabajo se le concede la consideración de instrumento propio.

En cuanto al planteamiento de las cuestiones, para establecer las interpretaciones pertinentes, se va a tener en cuenta que la actual ponderación sólo permite el uso de porcentajes, ya que se ajustan los pesos para que algunas variables reflejen valores o porcentajes exactos. Esta nueva condición introducida en la metodología de la encuesta EPA, va a determinar también, para este trabajo el uso de diagramas de barras en la cuestión 6ª, en vez de histogramas, ya que aquellas otras suponen una representación gráfica de las frecuencias de los valores.

Incluso antes de iniciar este trabajo, se llegaron a apreciar ciertas limitaciones de la encuesta EPA como instrumento de contraste para el estudio de un fenómeno tan complejo como es la flexiseguridad, precisamente porque se desconoce el gasto en las políticas activas del mercado de trabajo, y tampoco queda al alcance de este estudio, las tasas de cobertura social al desempleo, ambos aspectos siendo considerados como imprescindibles para el aumento de la tasa de empleo, de un país, acorde a la flexiseguridad.

Y de nuevo, a pesar de las limitaciones que presenta esta forma de estudio de la flexiseguridad, a consideración propia, lo interesante de este trabajo es que permite tener identificadas ciertas debilidades y fortalezas de la población activa inmersa desde el año 2012 en una nueva estructura de las relaciones laborales.

De manera que, para el presente texto se ha optado por utilizar este método de trabajo que permite evaluar los posibles efectos de la flexiseguridad en España. Obviamente, no se desconsidera la posibilidad de un análisis más pormenorizado del tema, en un futuro, haciendo especial hincapié en aspectos que aquí no han podido ser conocidos. Además, esta decisión implicaría la consideración de otros instrumentos para el mismo trabajo. Es relevante aludir que, esta mejora en el método de trabajo puede suponer, para el investigador en causa, más costos en recursos y esfuerzos.

No cabe duda de que, la Encuesta de la Población Activa (EPA), hace posible tener identificados de manera continua, los movimientos de los individuos al transitar de la inactividad al empleo o desde el empleo al paro y, viceversa. Si bien es verdad que existen otros tipos de encuestas y métodos de estudio, la EPA resulta interesante en la valoración de la flexiseguridad porque permite una visión subjetiva del empleado.

5. Estadística

El presente trabajo se estructura en cuestiones y resoluciones de las mismas. Se trata de un tipo de investigación especialmente orientado a microdatos de encuestas que tienen interés y audiencia. Además, estas mismas, se repiten periódicamente bajo el mismo formato. Por otra parte, la ventaja de trabajar con ficheros de microdatos es obvia: la explotación es mucho más flexible, pues permite todo tipo de análisis estadísticos, así como relacionar variables que se pueden cruzar según criterios propios.

Es importante destacar que, estos ficheros han seguido un tratamiento de la información consistente en un proceso de depuración e imputación de los datos de la entrevista. A propósito de lo dicho, desde la página oficial del Instituto Nacional de Estadística (INE) se accede, de forma gratuita a un fichero final coherente y directamente utilizable para realizar estimaciones.

De forma general, el planteamiento de las cuestiones tiene su inspiración en los propósitos manifestados en la reforma laboral del 2012. Huelga decir, que el objetivo de este trabajo es analizar la flexiseguridad desde diferentes perspectivas.

En este sentido, se seleccionan algunas variables del cuestionario de la EPA consideradas adecuadas para dar respuesta a las cuestiones que se proponen. Por motivos de claridad en la exposición, previo al planteamiento de las cuestiones, se procederá a explicar el significado de las variables y su respectiva transformación. Esta explicación es posible gracias a la hoja de "Relación de variables y valores" incluida en el Diseño y Descripción del Registro de variables de la Encuesta de la Población Activa.

Es adecuado comentar al respecto que, las variables más interesantes son: AOI y FACTOREL. En este caso, AOI, tiene relación con la actividad de los entrevistados, acorde a su filtro, se ha aplicado dentro del cuestionario para todas las personas de 16 y más años. Originalmente, posee los siguientes valores: ocupados subempleados por insuficiencia de horas; resto de ocupados; parados que buscan su primer empleo; parados que han trabajado antes; inactivos uno (desanimados); inactivos dos (junto con los

desanimados forman los activos potenciales); inactivos tres (resto de inactivos). Para un mejor manejo de la misma, en la parte estadística del trabajo, se considera su transformación mediante recodificación en distinta variable, asignando otros valores, de tal manera que incluyan sólo: inactivos; ocupados y parados.

El factor de elevación FACTOREL, permitirá dar estimaciones de la población a partir de los datos muestrales obtenidos, es aplicable para todos los registros. Asimismo, comentar que cada fichero de datos posee su propia variable FACTOREL, y no es correcto aplicar la misma para varios ficheros, puesto que los pesos no serán coherentes.

Además de estas dos variables, se ha considerado la variable EDAD, (años cumplidos) es un dato demográfico. En tal sentido, la variable EDAD, ha sido modificada de manera intencionada, en este caso por la variable MIEDAD mediante una recodificación en distinta variable, desde el programa SPSS, para facilitar la comprensión. Así pues, se ha optado por una definición de los grupos de edad, acorde a una estructura de uso común presente en las estadísticas del INE, para centrar las situaciones de los individuos por grupos.

Para el presente trabajo se ha seleccionado, igualmente, la variable NUEVEM. Esta variable indica que, el individuo encuestado, ha encontrado empleo. Se aplica como pregunta en el cuestionario para las personas mayores de 16 años, sin empleo que no han trabajado en la semana de referencia. Asimismo, en el trabajo, se respetarán sus valores originales, sin aplicar modificación alguna: 1) sí, se incorporará en un plazo inferior o igual a tres meses; 2) sí, se incorporará en un plazo superior a tres meses; 3) no.

Siguiendo con la selección de variables, DUCON1, es elegida para realizar el estudio de este trabajo. Se trata de una variable que indica si la relación laboral de la persona encuestada es temporal o indefinida. Es una pregunta válida para todos los asalariados. Dispone de 2 valores: 1) Indefinido) y 2) Temporal. Esta variable ha sido seleccionada para expresar la estabilidad en el trabajo, o por el contrario, la falta de la misma, en función del predominio de una u otra modalidad contractual.

Dentro del cuestionario hay una variable que hace referencia al tipo de jornada en el trabajo. Su nombre es PARCO1, y se aplica para todas las personas de 16 y más años que trabajaron o tenían empleo la semana de referencia. Sus valores son: 1) completa y 2) parcial. Esta variable ha sido seleccionada con la idea de exponer la parcialidad en la contratación laboral española para examinar si es acorde a una situación deseada dentro del modelo de flexiseguridad, dónde es percibida como mecanismo de redistribución del empleo.

Respecto al tema de estudio, la variable SITU, dentro del cuestionario, hace referencia a la situación profesional del asalariado en el período de referencia, es decir, la semana en cuestión, entendida de lunes a domingo. Para este trabajo ha sido modificada mediante recodificación en distinta variable. Se ha cambiado su nombre por MISITU y en las estimaciones de las cuestiones aquí planteadas, figura con los siguientes valores: 1) asalariado, 2) Ayuda en negocio familiar, 3) empresario con asalariado, 4) trabajador independiente.

En el caso de la variable NCURNR, aquella referente al nivel de estudios de la formación no reglada, cuyo filtro se aplica para todas las personas de 16 y más años que han realizado algún curso de formación no reglada en las 4 últimas semanas, se aprecia que, sus valores no han sido modificadas, es decir, se ha guardado la misma composición que en el cuestionario de la EPA, quedando como sigue: 1)no cursa

formación 2)ED (programas de carácter no formal del sistema educativo y preparación para pruebas de acceso) 3) EM (programas de formación profesional). 4) PE (programas orientados a mejorar la formación personal y profesional).

En resumen, las variables originales seleccionadas desde el cuestionario de la EPA son: AOI, FACTOREL, EDAD, NUEVEM; PARCO1, DUCON1, SITU, NCURNR.

Tener identificadas las variables a emplear, permite estructurar una serie de cuestiones relacionadas con la implementación de la flexiseguridad en el modelo español, a modo de indicadores y que, posteriormente, por sus valores puedan resultar de interés en la pretensión de conocer algunos de los efectos de la flexiseguridad.

Para el desarrollo de este propósito, se han seleccionado ficheros de micro datos de la EPA de los años 2013, y 2017 respectivamente, ambos en sus trimestres cuatro.

La información de las bases de datos del año 2013 se considera relevante por representar un período de tiempo posterior a la reforma laboral del 2012, y que, por consideraciones cronológicas permite apreciar la índole del modelo laboral posterior respecto al anterior, precisamente por la dinámica de la ocupación y por su contribución al crecimiento económico del país. Es más, la economía española comienza a dar pequeñas señales de recuperación, precisamente en el año 2013, tras superar la crisis económica. Al finalizar ese año la tasa de paro empieza a reducirse tímidamente.

Mientras que, las bases de datos del año 2017 se seleccionan para este trabajo, porque suponen un fichero con datos recién actualizados. Igualmente, con este período, se cierra un lapso de tiempo de cinco años para el desarrollo del modelo de la flexiseguridad, que reflejado sobre la población activa española, permite identificar ciertos postulados del mismo que puedan dar a entender que los cambios observados no serían fortuitos sino que, probablemente responden a la casuística de la adaptación al nuevo modelo.

En lo referente a las cuestiones, decir que, se estructuran en un planteamiento de nueve preguntas, de relación la gran mayoría con la actividad de las personas encuestadas dentro del cuestionario EPA. También hay que tener presente que la base de datos disponible para este trabajo, tiene una naturaleza individual, (micro) pero que no por eso, se menosprecia. A la hora de dar interpretación a los datos, ya aceptada esta limitación de la EPA, son vistas como relevantes dentro del funcionamiento del mercado, las conductas subjetivas de los españoles dentro un marco laboral similar al de los demás estados europeos.

Para este trabajo, se entendería que es de interés conocer la situación de las personas activas, poniendo especial atención en su tipo de contrato. Esta observación sirve para considerar si la segmentación por contratos se ha atenuado, o si el reparto del trabajo, mediante contratos indefinido a jornada parcial, es el adecuado. De igual manera, se entendería que es de interés conocer que efectivamente ha disminuido el número de los desempleados o que ha mejorado su capacidad para transitar de un empleo a otro.

Así que, la orientación de estas cuestiones se ha centrado por un lado, a hacerse interrogaciones sobre la situación de las personas activas en el sentido de establecer indicadores para conocer de forma directa y subjetiva si las empresas han optado por concertar contratos sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios o no. De igual manera, sirve para conocer, en caso de que el individuo trabajador deja de tener continuidad en su empleo, su capacidad de transitar de un empleo a otro en el mercado de trabajo.

Por otro lado, es deseable saber sobre las personas desempleadas datos relevantes como la edad, las posibilidades de volver a formar parte de la población activa, la formación para preparar su incorporación o reincorporación al mercado de trabajo, o incluso si el individuo desempleado se plantea el autoempleo. El objetivo de este asunto, redundando en un interés por conocer las características que informen de la gestión de las formas de empleabilidad.

En el caso de las personas desempleadas, estas cuestiones sirven para identificar el poder o falta de poder sobre la situación. Dicho de otra manera, se refiere a la tendencia actual de no considerar el desempleo como un desajuste en el mercado de trabajo que el Estado debería compensar, sino como un desajuste entre el individuo y las competencias requeridas por un mercado de trabajo cambiante y flexible, donde el rol del Estado es “activar” a los grupos en desempleo.

5.1 Cuestión 1ª. Aumento de la ocupación

¿En el período 2013-2017 ha aumentado el número de ocupados, y ha disminuido el número de parados? Esta cuestión, es relevante, porque en caso de resultar afirmativa, definiría cumplido uno de los objetivos de la flexiseguridad, aquel de que haya más personas trabajando.

Para resolver esta cuestión se emplea la variable AOI en una tabla de recuento.

Tabla 1.

| | 2013.4 | 2017.4 |
|-----------|--------|---------|
| Inactivos | 24,7% | 24,9% ↑ |
| Ocupados | 55,9% | 62,6% ↑ |
| Parados | 19,5% | 12,5% ↓ |

Fuente: *Elaboración propia con datos (EPA)*

Con esta cuestión se expresa que, durante el período mencionado, ha habido un aumento de la ocupación. De este modo, las estimaciones presentan una diferencia de 6.7 puntos porcentuales, de un

año para otro, en el caso de los ocupados. Simultáneamente, disminuye el número de parados, pasando del 19.5% al 12, 5%.

Cabe apreciar, que el número de personas inactivas no ha sufrido muchas fluctuaciones.

5.2 Cuestión 2ª. El contrato parcial y la edad

¿Para qué grupos de edad ha aumentado la parcialidad? Esta cuestión es relevante para inspeccionar en los micro datos, a modo estimativo, qué grupos de edad han firmado un contrato de trabajo con jornada parcial, cuando esta modalidad has sido reconocida por la reforma del 2012 como una asignatura pendiente del mercado de trabajo, para equiparar el nivel de contratación a tiempo parcial al existente en otros países de la Unión Europea. Asimismo, constituya un mecanismo de redistribución del empleo. Además, la reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial pretende buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social, admitiendo la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parciales, e incluyendo las mismas en la base de cotización por contingencias comunes.

Para resolver esta cuestión se emplean las variables Parco1 y MIEDAD en una tabla cruzada.

Tabla. 2

| | | Parcialidad por : | | | | | |
|----------|--------|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Grupos de edad | | | | | |
| | | 16 a 19 años | 20 a 24 años | 25 a 34 años | 35 a 44 años | 45 a 54 años | 55 y más años |
| Completa | 2013.4 | 0,2% | 2,9% | 22,5% | 32,8% | 27,4% | 14,2% |
| | 2017.4 | 0,4%↑ | 3,2%↑ | 19,3%↓ | 31,7%↓ | 28,9%↑ | 16,6%↑ |
| Parcial | 2013.4 | 1,2% | 9,7% | 27,2% | 29,3% | 21,6% | 11,1% |
| | 2017.4 | 2,1%↑ | 10,9%↑ | 23,8%↓ | 27,7%↓ | 23,3%↑ | 12,2%↑ |

Fuente: *Elaboración propia con datos EPA*

El período analizado 2013-2017 muestra que entre aquellos grupos de edad con jornada parcial se han dado ligeros aumentos, especialmente para los jóvenes de 16 a 19 años, para quienes sube la parcialidad

del 1,2% en 2013 a 2,1% en 2017. Un caso parecido es el de los jóvenes de 20 a 24 años, entre quienes contaban con empleos a jornada parcial el 9,7% en 2013 para establecerse para el año 2017 en 10,9%.

Por el contrario, baja la parcialidad en los grupos de edad de 25 a 34 años (de 27,2% a 23,8) y de 35 a 44 años (de 29,3 % a 27,7%). Además, para el mismo grupo, se aprecia que baja también el número de contratos a jornada completa. Por ejemplo, para el grupo de 25 a 34 años se reduce el número de contratos con jornada completa pasando del 22,5% en 2013 a 19,3% en 2017. En la misma situación, pero con más acusación, el grupo de edad de 35 a 44 años pierde empleos a jornada parcial, pero también empleos a jornada completa (de 32,8% en 2013 a 31,7% en 2017).

Una situación positiva es la de los grupos de edad de 45 a 54 años (aumenta la parcialidad del 21,6% en 2013 a 23,3% en 2017) y para los de 55 y más años (de 11,1% en 2013 a 12,2% en 2017).

5.3 Cuestión 3ª. Contratación indefinida en función del sector

¿En el período 2013-2017 ha habido un aumento del contrato indefinido para los asalariados del sector privado? ¿Y para los asalariados del sector público?

Para resolver esta cuestión se emplean las variables DUCON1 y MISITU en una tabla cruzada.

Tabla. 3

| | | Situación: | | |
|------------|--------|------------------------------|------------------------------|--------------|
| | | Asalariado sector privado | Asalariado sector público | Total |
| Indefinido | 2013.4 | 75,3% | 80,0% | 76,3% |
| | 2017.4 | 72,6%↓ | 75,8%↓ | 73,2% |
| Temporal | 2013.4 | 24,7% | 20,0% | 23,7% |
| | 2017.4 | 27,4%↑ | 24,2%↑ | 26,8% |

Fuente: Elaboración propia con datos (EPA)

Según los datos figurados en la tabla 3. Se observa que, en el período analizado, el contrato indefinido, ha bajado para todos los asalariados. Más concretamente, cabe mencionar, una bajada de 2,7 puntos porcentuales para los asalariados del sector privado. En el mismo sentido, aunque de forma más acusada, la contratación indefinida ha bajado en 4,2 puntos porcentuales para los asalariados del sector público.

A este respecto, el contrato temporal, ha presentado fluctuaciones tales, que el en último trimestre del año 2017 indican un aumento de este tipo de contratación válido para todos los asalariados con respecto al 2013.

5.4 Cuestión 4ª. Contratación indefinida según edad

¿Qué grupos de edad, dentro del periodo 2013-2017 tuvieron contrato indefinido? Esta cuestión es relevante, porque, dentro del ámbito de la flexiseguridad, responde al objetivo de fomento de esta modalidad contractual entre los jóvenes a través de la reforma del 2012. Por ejemplo, esto se explica con la aplicación de medidas de incentivo para los contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores previsto en el art. 4, capítulo 2 de la Ley 3/2012, de 6 de julio. Dado que, se busca una recuperación del empleo indefinido, sobretodo, justificada por la situación delicada de los jóvenes desempleados y las Pequeñas y Medianas empresas (PYMES). Precisamente, porque fueron los que sufrieron con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica.

Para resolver esta cuestión se emplean las variables DUCON1 y MIEDAD en una tabla cruzada.

Tabla. 4

| | | Tipo de contrato por : | | | | | |
|------------|--------|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Grupos de edad | | | | | |
| | | 16 a 19 años | 20 a 24 años | 25 a 34 años | 35 a 44 años | 45 a 54 años | 55 y más años |
| Indefinido | 2013.4 | 21,0% | 34,6% | 65,6% | 79,0% | 84,6% | 90,4% |
| | 2017.4 | 14,0%↓ | 30,1%↓ | 60,2%↓ | 76,3%↓ | 80,8%↓ | 88,4%↓ |
| Temporal | 2013.4 | 79,0% | 65,4% | 34,4% | 21,0% | 15,4% | 9,6% |
| | 2017.4 | 86,0%↑ | 69,9%↑ | 39,8%↑ | 23,7%↑ | 19,2%↑ | 11,6%↑ |

Fuente: Elaboración propia con datos EPA

En general, la contratación indefinida se reduce para todos los grupos de edad, especialmente para las personas de 16 a 19 años, dónde se rebaja del 21,0% en 2013 al 14, 0% en el 2017. En cambio, el mismo grupo de edad, aumenta la temporalidad en mayor medida que para los otros, pasado del 79,0% en 2013 a 86,0% en 2017.

De igual modo, en el período analizado, entre todos los grupos de edad parece que, las personas de 55 y más años eran el colectivo con más contratos indefinidos en el año 2013. En el año 2017 siguen siendo destacando en esta modalidad contractual, aunque, se reduce igualmente que para el resto, la contratación indefinida, pasado del 90.4% en 2013 al 88,4% en 2017.

El mismo colectivo, personas 55 y más son los que menos contratos temporales firman, de entre todos los grupos de edad en 2013. Desde ese momento, se incrementa el número de contratos temporales llegando a 11,6% en 2017.

En particular, ningún grupo de edad guarda un equilibrio entre contratos indefinidos y contratos temporales, la tendencia parece ser que se crea en una sustitución de un tipo de contrato por otro, ejemplo de ello es el caso del grupo de 25 a 34 años que en el año 2013 el 65,6% tenía contrato indefinido y que el año 2017, tienen el 39,8% contratos temporales.

Igualmente, para los grupos de edad de 20 a 24 años, la contratación de tipo indefinido ha bajado en 4,5 puntos porcentuales, y la contratación temporal ha aumentado en 4,5 puntos para el año 2017.

5.5 Cuestión 5ª. Jornada parcial en un contrato indefinido

¿Ha aumentado el número de contratos indefinidos con jornada parcial? Esta cuestión resulta relevante, desde la perspectiva de la flexiseguridad, debido a modificación de disposiciones contractuales surgidas con la reforma del 2012, con respecto a mayor flexibilidad del horario de trabajo y posibilidades de conciliar la vida laboral y las responsabilidades familiares.

De igual manera, esta medida puede suponer una intervención precoz, en el sentido de que implique que la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo no se demore hasta que sea haya despedido al trabajador, sino que se inicie de inmediato en el momento en el que la posibilidad de un despido parezca cercana. Para así, asegurar la transición de un empleo a otro, en el mercado de trabajo.

Para resolver esta cuestión se emplean las variables DUCON1 y PARCO1 en una tabla cruzada.

Tabla. 5

| | | | Jornada: | |
|----------|------------|--------|----------|---------|
| | | | Completa | Parcial |
| Contrato | Indefinido | 2013.4 | 87,2% | 12,8% |
| | | 2017.4 | 88,1%↑ | 11,9%↓ |
| | Temporal | 2013.4 | 68,4% | 31,6% |
| | | 2017.4 | 73,0%↑ | 27,0%↓ |

Fuente: Elaboración propia con datos (EPA)

En la tabla 5. se observa que el tipo de jornada completa aumenta en el contrato indefinido pasando del 87,2% en 2013 al 88.1% en 2017, mientras que la jornada parcial en el contrato indefinido, se reduce en igual porcentaje.

Por otro lado, en el mismo período de tiempo, se aprecia que, el tipo de jornada completa en el contrato temporal, presenta un aumento de 4,6 puntos porcentuales, mientras que la jornada parcial en el contrato temporal se rebaja en 4,6 puntos.

A grandes rasgos, la observación pertinente es que la jornada parcial, han disminuido en ambos tipos de contratos.

5.6 Cuestión 6ª. Reducción según grupos de edad de los parados

¿Para qué grupos de edad se establece el mayor número de parados? ¿Para qué grupos de edad se reduce el número de parados? Esta cuestión es relevante porque puede explicar dentro de la flexiseguridad, la reducción de la brecha abierta entre los que están dentro del mercado laboral y los que están fuera de él (insiders y outsiders). Así pues, los que ahora están dentro necesitan apoyo para preparar las transiciones de un empleo para otro y estar protegidos mientras éste dura. Mientras que, los que ahora están fuera de él necesitan puntos de entrada al empleo que les facilite en el acceso al mismo y puntos de apoyo que les permitan progresar hacia unas modalidades contractuales estables. Aquí es de referencia, el paradigma de activación, por consiguiente, es pertinente, hablar de la estimulación de una conciencia independiente y responsable del individuo, forjador de su propio destino. Aunque, decisivamente, este aspecto, al mismo tiempo, incide en la puesta en marcha de políticas activas del mercado de trabajo. Ciertamente, compete al Estado, políticas de empleo acorde a las necesidades de los diferentes grupos (insiders y outsiders).

Sin embargo, estos aspectos sociológicos no se pueden conocer con veracidad en la EPA. Empero, es posible, de un período para otro, apreciar, según medidas gubernamentales ya desarrolladas, algunas estimaciones, que indiquen la incidencia de ciertos grupos de edad, en el paro.

Para resolver esta cuestión se emplean las variables MIAOI y MIEDAD en una tabla cruzada.

Tabla. 6

| | | Inactivo, ocupado, parado por : | | | | | |
|----------|--------|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Grupos de edad | | | | | |
| | | 16 a 19 años | 20 a 24 años | 25 a 34 años | 35 a 44 años | 45 a 54 años | 55 y más años |
| Inactivo | 2013.4 | 84,4% | 41,3% | 10,7% | 10,3% | 17,1% | 45,5% |
| | 2017.4 | 85,6%↑ | 45,0%↑ | 13,0%↑ | 10,1%↓ | 15,7%↓ | 40,1%↓ |
| Ocupado | 2013.4 | 3,8% | 28,8% | 63,6% | 69,8% | 64,6% | 43,7% |
| | 2017.4 | 6,6%↑ | 36,3%↑ | 70,5%↑ | 77,8%↑ | 72,2%↑ | 51,0%↓ |
| Parado | 2013.4 | 11,7% | 29,9% | 25,7% | 19,9% | 18,3% | 10,9% |
| | 2017.4 | 7,8%↓ | 18,7%↓ | 16,5%↓ | 12,1%↓ | 8,9%↓ | 12,5%↑ |

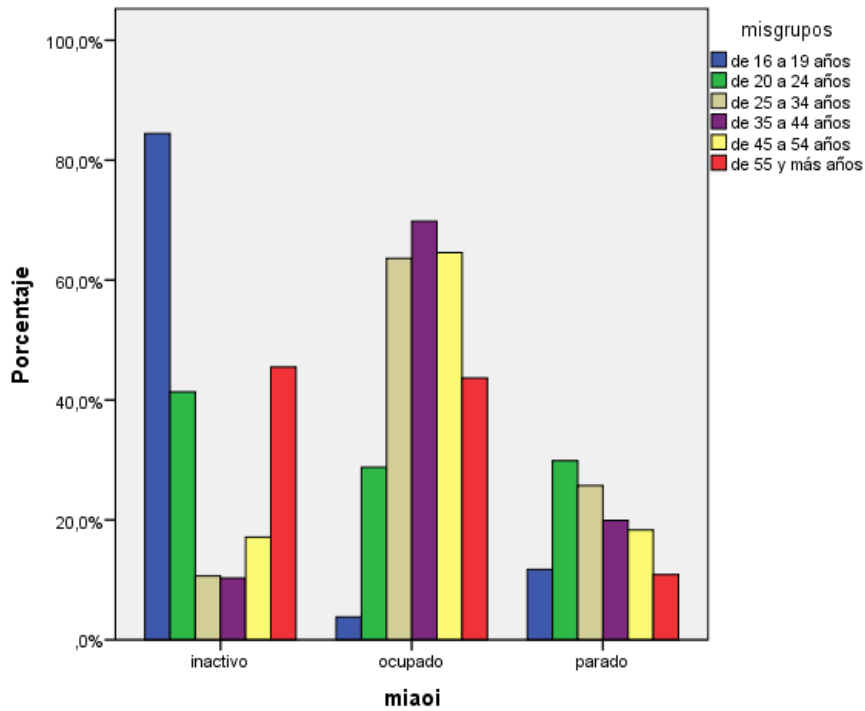
Fuente: Elaboración propia con datos (EPA)

Se observa que, dentro del período mencionado, el paro ha disminuido considerablemente para todos los grupos de edad, aunque, especialmente para el grupo de edad de 20 a 24 años, donde se pasa de un porcentaje del 29,9% a uno de 18,7%. Concretamente, en la tabla 6. para este mismo colectivo, aumenta, de igual modo, la inactividad, llegando a establecerse en 45,0%, siendo anteriormente del 41,3%. La inactividad puede estar relacionada con la formación o el estudio.

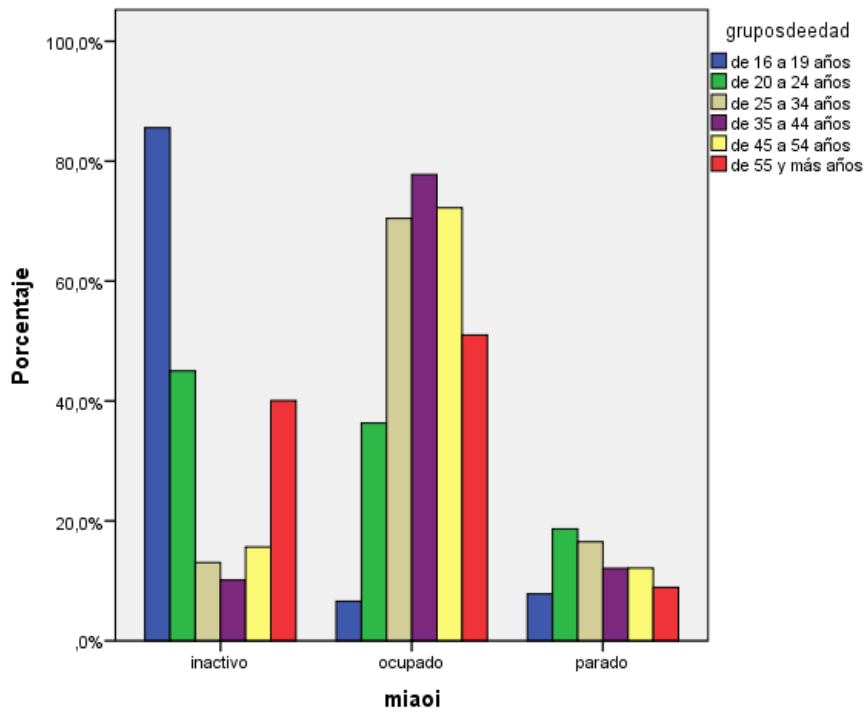
De todas formas, de entre todos los grupos de edad, para el grupo de 20 a 24 años, para el año 2017 supone el mayor número de parados.

En definitiva, se reduce la brecha abierta entre los que están dentro del mercado de trabajo y los que están fuera de él. Pero, se mantienen incidencias en el paro, para grupos de edad como los jóvenes de 16 a 19 años. (7,8%)

La misma situación quedaría representada con los siguientes gráficos en forma de diagramas de barra:



Casos ponderados por FACTOREL



Casos ponderados por FACTOREL

5.7 Cuestión 7ª. Formación de las personas paradas

¿Las personas paradas, se forman más en el año 2017 que en el 2013? Esta cuestión es relevante porque, en el ámbito de la flexiseguridad, puede indicar si ha habido o no mejora en las oportunidades de formación. Se hace referencia al paradigma de activación para asegurar la empleabilidad. Dentro de la estrategia de flexiseguridad, el hecho de que el trabajador cuente siempre con formación profesional y aptitudes laborales apropiadas para desempeñar nuevas funciones, se torna una necesidad, dado que el mercado de trabajo está en constante cambio. En caso de resultar positivo este aspecto de la flexiseguridad, se considera que, la implementación del modelo se ha realizado de forma eficaz en España, y ofrece unas relaciones laborales eficientes, precisamente, porque se ha asumido el nuevo deber moral del trabajador de participar en la autorregulación de su “propia “ vida laboral.

Para resolver esta cuestión se emplean las variables MIAOI y NCURNR en una tabla cruzada.

Tabla 7.

| | | No cursa | Cursos no reglados | | |
|-------------|------|--------------|--------------------|-------------|-------------|
| | | | ED | EM | PE |
| Inactivo | 2013 | 91,7% | 1,2% | 0,6% | 6,5% |
| | 2017 | 93,3%↑ | 0,6%↓ | 0,2%↓ | 5,8%↓ |
| Ocupado | 2013 | 90,2% | 0,9% | 5,2% | 3,6% |
| | 2017 | 92,3%↑ | 0,2%↓ | 0,4%↓ | 7,2%↑ |
| Parado | 2013 | 88,9% | 1,4% | 1,9% | 7,8% |
| | 2017 | 91,9%↑ | 0,4%↓ | 0,6%↓ | 7,2%↓ |
| Total | | | | | |
| 2013 | | 90,3% | 1,1% | 3,4% | 5,1% |
| 2017 | | 92,5% | 0,3% | 0,4% | 6,9% |

Fuente: Elaboración propia con datos (EPA)

La observación pertinente respecto a esta tabla, es que dentro del período 2013 a 2017, se incrementa el porcentaje de las personas que no cursan una formación no reglada. En efecto, los ED (programas de carácter no formal del sistema educativo y preparación para pruebas de acceso), EM (programas de formación profesional) y PE (programas orientados a mejorar la formación personal y profesional) han disminuido el porcentaje de personas cursantes de un periodo para otro.

En particular, es interesante monitorizar la preferencia de los parados por los cursos de formación, señal inequívoca del paradigma de activación. En esencial, resulta que estos planes de formación no son una opción preferente de los parados, especialmente en el caso de la preparación para pruebas de acceso y programas de formación profesional.

Asimismo, dentro del colectivo de parados, las personas que no cursa este tipo de formación, pasan del 88,9% en 2013 al 91,9% en 2017. Igualmente, ocurre en el caso de los inactivos, que dejan de cursar programas formativos como estos. (91.7% en 2013, a 93,3% en 2017)

Aunque, es interesante mencionar en el caso de los PE (programas orientados a mejorar la formación personal y profesional) el aumento del 3,6% en 2013 al 7,2% en 2017, para los ocupados.

5.8 Cuestión 8ª. Situación del autoempleo

¿Se ha visto aumentado el autoempleo? Esta cuestión es relevante, porque, en el ámbito de la flexiseguridad, el autoempleo queda vinculado al nuevo modelo laboral, como perspectiva de empleo. Por tanto, interesa que se potencie. Además, manifiesta una diversificación del riesgo económico.

Para resolver esta cuestión se ha hecho uso de una tabla de frecuencia para la variable MISITU.

Tabla 8.

| | 2013.4 | 2017.4 |
|-----------------------------|--------|--------|
| Asalariado | 82,5% | 84,2%↑ |
| Empresarios con asalariados | 5.0% | 4,9%↓ |
| Trabajador autónomo | 11.6% | 10,4%↓ |
| Otra situación | 0,8% | 0,6%↓ |

Fuente: Elaboración propia con datos (EPA)

En la tabla 8. se observa que definitivamente, el autoempleo no ha aumentado. Es más, parece haberse dado una disminución del porcentaje de trabajadores autónomos, pasando del 11,6% en 2013 al 10,4 % en 2017. Se aprecia que, la ocupación ha aumentado para otras situaciones profesionales tales como asalariados, tanto del sector público como privado.

Asimismo, se puede identificar, manifestado por una ligera disminución, el caso de los empresarios con asalariados, que para el año 2017, pasa al 4,9% respecto del 5,0% habido en el año 2013.

5.9 Cuestión 9ª. Un nuevo empleo para incorporarse

¿Para qué grupos de edad resulta más fácil incorporarse a un nuevo empleo? ¿Qué grupos de edad se incorporará en un plazo inferior o igual a tres meses? Esta cuestión es relevante porque, en el ámbito de flexiseguridad, permite ver qué tan eficaz es el mercado laboral, cuando las personas afrontan cambios repentinos en el empleo. La resolución de estas incidencias se debe representar en una reducción de los períodos de desempleo y mayor facilidad para la transición a nuevos puestos de trabajo.

Para resolver esta cuestión se emplean las variables NUEVEM y MIEDAD en una tabla cruzada.

Tabla. 9

| | | Incorporación a nuevo empleo por : | | | | | |
|---------------|--------|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Grupos de edad | | | | | |
| | | 16 a 19 años | 20 a 24 años | 25 a 34 años | 35 a 44 años | 45 a 54 años | 55 y más años |
| No | 2013.4 | 12,5% | 12,6% | 16,5% | 17,4% | 18,3% | 27,7% |
| | 2017.4 | 15,2%↑ | 12,7%↑ | 13,6%↓ | 14,5%↓ | 17,9%↓ | 26,0%↓ |
| Si, <3 Meses | 2013.4 | 2,6% | 10,1% | 30,4% | 27,1% | 23,7% | 6,1% |
| | 2017.4 | 3,2%↑ | 11,7%↑ | 26,9%↓ | 25,9%↓ | 22,6%↓ | 9,7%↑ |
| Si, > 3 Meses | 2013.4 | 4,0% | 4,9% | 28,3% | 33,2% | 14,0% | 15,6% |
| | 2017.4 | 0,3%↓ | 11,8%↑ | 20,2%↓ | 31,5%↓ | 26,8% | ↑9,4%↓ |

Fuente: *Elaboración propia con datos (EPA)*

En la tabla 9. se observa que es difícil encontrar un nuevo empleo principalmente para los grupos de edad de 25 a 34 años (16,5% en 2013 a 13,6% en 2017) para los de 35 a 44 años 17,4% en 2013 a 14,5 % en 2017) y para los de 45 a 54 años (18,3% en 2013 a 17,9% en 2017)

En particular, a los grupos de 20 a 24 años les resulta más fácil la incorporación a un nuevo empleo en un período menor o igual a 3 meses (10,1% en 2013 a 11,7% en 2017) aunque, les puede resultar igual de fácil, pasados los 3 meses, (4,9% en 2013 a 11,8% en 2017). Esto se puede creer que hace referencia a contratos temporales o estacionales.

El grupo de edad que más dificultades tiene para encontrar un nuevo empleo es el formado por personas de 55 y más años, aunque de un período a otro, parece que esas dificultades se reducen (27,7% en 2013 a 26,0% en 2017).

6. Conclusiones

Tras lo expuesto, se reafirma la complejidad de la estrategia de la flexiseguridad para la población inactiva, ocupada y parada, que se traduce en mayor dinamismo de la actividad humana. Valorarla ha sido el objetivo fundamental de este análisis.

En términos generales, la reforma del 2012 converge en una transformación del modo de gestión del trabajo. Desde este hecho, queda activado el fenómeno de la flexiseguridad. Monitorizar estos cambios en un modelo que carece de barómetro propio, se convierte en una necesidad evidente.

En particular, elegir monitorizar la flexiseguridad a través de la Encuesta de la Población Activa, (EPA) surge del razonamiento de que la flexiseguridad es un fenómeno con mucho dinamismo, mientras que la EPA posee unas características propias de una investigación continua y de periodicidad trimestral a través de la cuál obtener datos de la fuerza de trabajo.

Tras esta aclaración, es oportuno empezar a relatar algunas de las consideraciones finales respecto a la implementación de la flexiseguridad en España y algunos de sus posibles efectos. Se trata de reflexiones personales constituidas en concordancia con artículos de opinión de otros autores y según la interpretación del análisis estadístico realizado en este trabajo para las nueve cuestiones planteadas. De tal manera que, en referencia a la cuestión sobre el aumento de la ocupación, aspecto ya descrito en la tabla 1. , se aprecia que, en el período 2013- 2017, los incrementos de empleo se van ampliando en una dinámica positiva de generación de puestos de trabajo. En este sentido, se estimaría a favor, el proceso de recuperación de empleo, teniendo en cuenta, además, que el modelo español, es un modelo productivo y de crecimiento, dónde los ciclos económicos son mucho más elásticos en cuanto al empleo o a la pérdida del mismo, que en otros lugares.

Considero, al igual que manifiesta (Casas Baamonde, 2015) que las normas reformadoras del mercado de trabajo no han resuelto el grave problema de la dualidad laboral del mercado de trabajo español, objetivo presentado como prioritario e inmediato –a conseguir “lo antes posible”- por la Ley reformadora 3/2012, causado, según la citada Ley, por “un sistema de instituciones laborales inadecuado” y justificativo de sus medidas sobre extinción de los contratos de trabajo (facilitación del despido y reducción de sus costes) para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo.

Mi opinión es que, no se ha conseguido estimular la contratación indefinida a través de las medidas de flexibilidad interna introducidas como alternativa a la destrucción de empleo, en cuya carencia y debilidad residía, también según la Ley 3/2012, la acusada rotación y segmentación del mercado de trabajo y los despidos de trabajadores con contrato indefinido. Por lo tanto, dentro de este contexto la consideración pertinente es que una tasa elevada de empleo puede estimular el crecimiento económico, pero no está nada claro que ésta tenga necesariamente efectos positivos en la calidad de vida de los trabajadores.

Las razones que me llevan a esto son, en esencia dos. Uno es que esta reforma no suprime la contratación temporal como medida de fomento del empleo, por el contrario, se crean nuevos y más numerosos tipos de contratación temporal y de outsiders (trabajadores parados) como consecuencia de la combinación de la contratación temporal con el trabajo a tiempo parcial y con la escasa duración de éste y de los contratos temporales, de acuerdo a la tabla 5, a propósito de la cuestión de si aumenta el contrato indefinido a tiempo parcial. De manera que, la regulación legal de la contratación temporal puede responder a

necesidades coyunturales y estacionales reales del sistema productivo, pero es objeto de una utilización indebida, fraudulenta o abusiva, o lo que es lo mismo, supone una técnica injustificada de flexibilización contractual.

Del mismo modo, las entradas en el empleo de la población de 16 a 29 años se caracterizan por ser en su mayoría de carácter temporal. Igualmente, la tasa de trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes hasta 24 años, es significativamente mayor que en el conjunto de la población. Si bien, la proporción de entradas en el empleo con contrato temporal mantiene una tendencia al alza, parece haber una estrecha relación con los grupos de edad hasta los 29 años, en parte, debido a que la edad es uno de los factores determinantes del menor nivel de remuneración salarial. Acorde a las observaciones de la tabla 5, esto apoya, una mayor incidencia de la temporalidad entre los jóvenes, que a la postre produce una situación paradójica, que lleva a una progresión entre la sobreeducación y la sobrecualificación cuando transitan de un empleo a otro en régimen temporal.

Suponiendo que, cuando las personas que trabajan con contratos temporales, tienen más probabilidades de sufrir dificultades a la hora de mantener su acceso a los derechos sociales de manera continuada, para algunos, la inserción buscada y deseada se hace esperar y las promesas anunciadas por la formación se ven amenazadas por el paro y la inactividad.

La otra razón es, que considero el fomento de la contratación indefinida promovido por la reforma del 2012 como insuficiente para que esta modalidad de contratación sea elegida en mayor grado, aspecto ya apreciado con la exposición de tabla 4, pues sigue presente la segmentación “por tipo de contrato”. Es decir, de empleos con elevados salarios, buenas condiciones de trabajo, estabilidad y posibilidades de ascenso, frente a bajos salarios, escasos beneficios sociales, malas condiciones de trabajo y pocas posibilidades de ascenso.

Mi reflexión personal al respecto es que, se ha promovido en mayor medida la temporalidad, representada por contratos de duración determinada, agrandando el problema y la segmentación laboral y conduciendo el nuevo o recuperado empleo hacia fórmulas de poco y bajo empleo. Más todavía, cuando la misma situación entraña pobreza laboral- la que afecta a aquellos que pese a trabajar, llegan a unos niveles de ingresos mínimos para poder vivir.

Desde esta perspectiva, la estrategia de flexiseguridad desarrollada en torno a conceptos de empleabilidad y activación se expresa por un carácter peculiar en el sentido de que son términos particularmente ambiguos y generales. Significado que, a modo personal, crea la consideración de que su naturaleza de múltiples sentidos, a la postre, ofrece mayor demanda de intervenciones institucionales en materia de empleo, dentro de la línea de empoderamiento psicológico de los usuarios (más autonomía y responsabilidad individual). Visto así, esta promoción de la responsabilidad individual aparece como elemento difusor de una nueva cultura de empleo. Resultando ser, un fenómeno que puede estar fomentando una mayor fragilización de los sujetos, ante el reto de construir su proyecto profesional y de vida laboral. En línea con estas inquietudes, destacar que la flexiseguridad encierra una asimetría de la que se benefician las voces con mayor capacidad de imponer sus intereses en materia de regulación y del empleo y que promueven un desplazamiento de los mecanismos colectivos de seguridad social hacia la seguridad como activación, como adaptación a los cambios y como responsabilización individual.

Similar a la manifestaciones de (Casas Baamonde, 2015) considero que a pesar de esta apuesta por la flexiseguridad, en el modelo laboral español, se demuestra mucho mayor compromiso con la dimensión flexibilidad que con la dimensión seguridad en el sentido de que se apuesta fundamentalmente más hacia una flexiseguridad interna (salario, funciones, jornada). Más concretamente, la empresa se libera de restricciones; aspecto manifestado en la tabla 3. Observación que, puede crear dudas respecto a la justicia social de la flexiseguridad. Siendo que, cada paso hacia una mayor flexibilidad laboral responde a los intereses de los empleadores.

De ahí que, la segunda parte del concepto de flexiseguridad, la noción de seguridad, expresa menor compromiso, reflejos fundamentalmente visibles en condiciones de causalidad en los contratos temporales y en los despidos. Más concretamente, en el período 2013-2017 los contratos de duración indeterminada han supuesto el cuarenta por ciento de los contratos temporales, aproximadamente.

Desde esta perspectiva, toda esta dinámica flexisegura, en el modelo laboral español, plantea ver que lo flexible es lo incuestionable, y lo cuestionable es el grado de seguridad del modelo de relaciones laborales español, dónde prima ya no cuánta seguridad, sino qué tipo de seguridad puede sostener el sistema, especialmente cuando se revelan concesiones o intercambios inapropiados entre flexibilidad y seguridad.

Coincido en opiniones con (Casas Baamonde, 2015) sobre la puesta en duda de la efectividad de la implementación de las políticas de activación, o al menos el esfuerzo realizado hasta el momento se muestra insuficiente, observación principalmente referente a la tabla 9. Se ve a todas luces que, se hace oportuno insistir en unas políticas eficaces de activación conjugadas en medidas adoptadas para conseguir que los demandantes de empleo tengan la motivación necesaria, para buscar activamente y encontrar rápidamente otro trabajo con medidas destinadas a aumentar la demanda y las oportunidades de empleo. A este efecto, cuanto menor es el tiempo necesario para encontrar empleo, mayor es la flexiseguridad.

Del mismo modo, con las observaciones de la tabla 7, se reafirma la exigencia general propia de la flexiseguridad, de recualificación de los empleados en paro de forma que puedan acortarse los plazos en las transiciones del desempleo a la actividad. Como opinión personal, todavía existen muchas carencias en cuanto a políticas de activación en España, lo cual dificulta tanto el acceso al mercado de trabajo como las transiciones de entrada y salida de él.

Desde esta perspectiva, toda esta dinámica flexisegura, en el modelo laboral español, refleja que la orientación profesional debe aparecer como un eje de actuación destacado en unas políticas de empleo tendentes precisamente a poner el acento en la movilización de los sujetos.

Por otra parte, y a pesar de la mejora en la normativa para abrir un negocio, sigue sin despuntar el autoempleo, aspecto ya representado en la tabla 8. Se considera que el emprendimiento y la creación de empresas es fuente de generación de empleo y riqueza.

Concluyendo, la estrategia de flexiseguridad debe conservar en todo momento el propósito de los objetivos establecidos y soy de la opinión de que, cualquier política reformadora tiene que estar sujeta a intercambios o concesiones apropiadas entre flexibilidad y seguridad.

Bibliografía:

Alonso Dominguez,A. 2015, Análisis dinámico de trayectorias laborales a través del concepto de flexiseguridad, *Política y sociedad* (52) 3, págs. 819-844.

-Con enlace directo:(<https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/46196/47869>)

Beck, U.(1998) *La sociedad del riesgo hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Paidós.

Casas Baamonde, M. A. 2015, El fracaso del empleo y el estímulo de su temporalidad, *Temas para el debate* (245), págs.40-43

Casas Baamonde, M.E. 2017, La contratación temporal: problemas y soluciones. Un debate necesario. *Derecho de las relaciones laborales* (11), págs.1098-1114

Comisión de las Comunidades Europeas (2007): “Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Bruselas, 27.6.2007 COM (2007): 359-final.

Dasgupta, S. (2001) *Employment Security: Conceptual and Statistical issues*, OIT, Genova

Herráiz Martín, M. S, 2008. La puesta en práctica de la flexiseguridad: ¿una posición mágica para los problemas de empleo en los países de la UE? *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*(72), Página 231- 249

- (http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/72/Doc02.pdf)

INE, www.ine.es

Montoya Melgar,A. ; Aguilera Izquiero, R. 2007, La seguridad social en la reforma laboral de 2006, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (69), 27-59

Moreno, L. y Serrano Pascual, A. (2007), Europeización del bienestar y activación. *Política y sociedad*, (44-2); 31-44

Pahl,R. E. (1991) *Divisiones del trabajo*, M.º Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Secretaría de Estado de Empleo, (2017) *Jóvenes y mercado de trabajo*, M.º de empleo y Seguridad, Social, Madrid.

-(http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado_trabajo/jovenes/numeros/2017/Junio2017.pdf)

Schmid G. and Gazier B. (eds) 2002, The dynamics of full employment. *Social integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar.