

Le proponemos  una idea sencilla

4º aniversario
(2006-2010)

RRHHDigital

EL PRIMER PERIÓDICO ONLINE DE RECURSOS HUMANOS

Buscador

Buscar...

BOLETIN RSS HEMEROTECA

Portada

Secciones

Editorial

Entrevistas

Se rumorea

Contratado y Despedido

Empleo en RRHH

The English Corner

Portada > Editorial

Beatriz López-Riobóo, Consultor Senior de PeopleMatters

La flexiseguridad: una pretensión posible

Actualizado Jueves 07/10/2010 00:00

RRHH Digital



RRHH Digital. La flexiseguridad es un concepto presente en todos los debates. Parece estar de moda y en ocasiones suena a imposición europea. La idea de flexibilizar y además asegurar el mercado surge como respuesta a una necesidad del mercado laboral, no sólo española sino europea. Debe dar lugar a nuevas formas de relacionarnos profesionalmente, sobre todo, teniendo en cuenta que en la actualidad están evolucionando el reparto de roles y la conciliación es una demanda cada vez más presente.

Desde 2004, en Europa, se lleva años promoviendo este concepto, pero es en 2007, en el acuerdo de Lisboa, cuando cobra una mayor relevancia. Las pautas que proporciona buscan lograr un mercado laboral que cuente con la flexiseguridad como uno de sus ejes de desarrollo social, laboral y económico. A través de la promoción de esta nueva manera de hacer se pretende alcanzar una mejor adecuación laboral, más empleo y mayor cohesión social.

La flexiseguridad implica generar un círculo virtuoso entre la flexibilidad y la seguridad. Con la combinación de ambos elementos se pretende conseguir una mayor flexibilidad en lo laboral, tanto en la contratación como en el despido, y en lo social, facilitando una cobertura adecuada para el desempleo. Ambos desafíos se combinan para lograr una mayor flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo para el empresario y una mayor empleabilidad para los empleados.

Al hablar de flexiseguridad podemos destacar varios tipos. Una manera de estructurar el concepto la proporciona Whilthagen que inspirándose en Atkinson identifica hasta 16 tipos de flexiseguridad al combinar un concepto y otro.

Tipos de flexibilidad:

- **Salarial:** la capacidad de adaptar el salario a la realidad económica
- **Funcional:** adaptar los perfiles de la organización a las necesidades de negocio
- **Jornada laboral:** posibilidad de adaptar la jornada a la realidad productiva de la organización
- **Numérica:** capacidad de adaptar el número de trabajadores a las necesidades de mano de obra en una empresa

Tipos de seguridad:

- **En el puesto de trabajo:** protección directa del puesto de trabajo en la empresa
- **En el empleo:** consiste en garantizar el empleo, aunque no necesariamente en el mismo puesto de trabajo
- **En los ingresos:** garantizar unos ingresos en casos de desempleo
- **Seguridad combinada:** posibilidades para equilibrar la vida personal con la profesional

Implantar políticas de flexibilidad y seguridad de manera combinada en un país requiere un profundo análisis donde se manejen el tipo de cultura, las relaciones de los agentes del cambio (empresa, gobiernos, sindicatos), ideologías, formas de hacer, etc. Una vez realizado este análisis, cada país debe elegir la combinación de flexibilidad y seguridad que mejor se adapte a su realidad.

El ejemplo más extendido es el caso danés. Dinamarca se caracteriza por el conocido triángulo de oro, en el que se combina una baja protección del puesto de trabajo (flexibilidad) con fuertes medidas de ayuda por desempleo (seguridad). El tercer elemento que lo refuerza; las políticas activas de empleo, se basan fundamentalmente en facilitar formación que genere empleabilidad en la población y permitan un fácil reenganche al mercado laboral. Este modelo puede mantenerse gracias a los altos niveles impositivos que gravan el trabajo y al número de habitantes en dicho país.

Otro país es Holanda y se observan diferencias en el modelo elegido. En 1999 Holanda aprueba la ley de Flexibilidad y Seguridad por medio de la cual se garantiza la seguridad del puesto de trabajo frente a la seguridad de los ingresos del modelo danés, y se flexibiliza el modo de contratación, frente a la flexibilidad del puesto de trabajo defendido por Dinamarca.

Señalado que el desarrollo de la política de flexiseguridad depende de las características de cada país, la pregunta inevitable es si España puede adoptar algún modo de flexiseguridad. Si analizamos la situación actual, la legislación española, cuenta con cierta rigidez en la seguridad del puesto de trabajo, bajas prestaciones sociales por desempleo, un bajo gasto en políticas activas de empleo, elevadas tasas de desempleo y baja presión fiscal. A pesar de la reforma laboral que viene a introducir algún cambio en estas características. Desde otro punto de vista, el "Indicador de Flexiseguridad AGETT-CEPREDE" situaba a España en 2008 en un 58 sobre 100; considerando un nivel óptimo de 70 puntos. Dicho indicador, relaciona la empleabilidad, adaptabilidad al mercado, formación profesional y formación continua a través de 12 indicadores.

España tiene mucho camino por recorrer y la aplicación de esta política supone un reto para todos los agentes implicados que requiere diálogo y comprensión. La decisión es lenta y la implantación debe ser paulatina de manera que se garantice una nueva forma de relación tanto social como laboral que sea consistente y con carácter de permanencia de largo plazo. Ahora bien, teniendo en cuenta que competimos en un mercado globalizado esta es una excelente oportunidad para disponer de un mercado de trabajo más eficiente. La flexiseguridad tiene todas las características para ser un cauce válido.

Jueves, 07 de Octubre de 2010



Lo último de la hemeroteca

- El fin de las vacaciones, el inicio de un reto para todos
- La vuelta de vacaciones y el ogro
- ¿Qué es Coaching Laboral?
- La vuelta al cole
- Hoy vuelvo al trabajo

Ver todas las entradas

Directorio de RRHH

Entrar al Directorio

Sector: Formación

EULEN
SELECCIÓN Y FORMACIÓN

EULEN Selección y Formación

iiR España
Know-how. People. Results.

iiR España

ESI
INTERNACIONAL
an informal business

ESI International

← ANTERIOR | SIGUIENTE →

Lo más de la semana

LEIDO | COMENTADO

- Aránzazu Montes, nueva directora de Recursos Humanos y Organización de UNICEF España
- Prejubilar para mejorar la competitividad de la empresa
- "A thinker with a heart" o a lo que la inteligencia emocional se refiere






[Volver a sección](#)
[Volver a portada](#)

Ayúdanos con tus comentarios a completar esta noticia
 Los comentarios se publicarán una vez sean aprobados por el administrador...

Escribe tu comentario

Tema: La flexiseguridad: una pretensión posible

**La dirección de correo no se hará pública en la web*

Introduce el número de la imagen (Código de verificación para prevenir envíos automáticos)



[Enviar](#)

[Ver resultados](#) | [Votar](#)

Encuesta

¿Quién cree que ha sido el mejor Ministro de Trabajo de la última década?

- Javier Arenas
- Manuel Pimentel
- Juan Carlos Aparicio
- Eduardo Zaplana
- Jesús Caldera
- Celestino Corbacho

[El cabello también sufre](#) No esperes a que sea demasiado tarde. Frena la caída del pelo! www.svenson.es

[Ayuntamiento de Valencia](#) Próximas convocatorias de plazas para Auxiliares Administrativos. www.aux-admin-val.com

[Asesoramiento en despidos](#) Todo en materia de despidos. Sin cita previa ni esperas. 902.530.197 www.legalitas.com/di

Anuncios Google

Recomendamos

Atento



EEC



Ticket Restaurant



Gestalento



Training Express



ACT



[Portada](#) | [Secciones](#) | [La Noticia más Actual](#) | [Entrevistas](#) | [Se rumorea](#) | [Contratado y Despedido](#) | [Empleo en RRHH](#) | [The English Corner](#) | [Suscríbete al boletín](#) | [Hemeroteca](#) | [Links](#) | [Aviso Legal](#)

COPYRIGHT 2008 RRHHDigital Prohibida su reproducción total o parcial, así como su traducción a cualquier idioma sin autorización escrita de su titular.



Diseño y desarrollo web: [LEXTREND](#)