



## **Novedades en las relaciones laborales: diferentes perspectivas de la flexiguridad**

**Marina Pineda González**

Abogada y Coordinadora de los Servicios Jurídicos de UGT Asturias

**Joaquín García Murcia**

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo

## JOAQUÍN GARCÍA MURCIA

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Oviedo. Ex letrado del Tribunal Constitucional (1987-1989) y miembro de la Asociación Española de Derecho del Trabajo, de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo.

También participa en el consejo de redacción de publicaciones como "Justicia Laboral" y "Nueva Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social".

Director de numerosas tesis doctorales y trabajos de investigación ha publicado monografías sobre el Fondo de Garantía Salarial, MTSS; organizaciones sindicales y empresariales más representativas, acumulación de demandas de despido y de resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, la revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo, traslados y desplazamientos en la empresa, responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, los acuerdos de empresa y la reglamentación sectorial del trabajo (de la intervención pública a la autonomía colectiva).

Asimismo ha dirigido y participado en numerosas obras sobre el Derecho del Trabajo, las relaciones de trabajo en España y las condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva y es colaborador habitual de revistas y publicaciones periódicas de la especialidad.

Autor de numerosos estudios y comentarios jurisprudenciales sobre materias laborales y de seguridad social. Coautor en numerosos comentarios a las leyes básicas de trabajo y seguridad social y a otras disposiciones de carácter general.

## MARINA PINEDA GONZÁLEZ

Licenciada en Derecho por la Universidad de Oviedo.

Es abogada de los Servicios Jurídicos de UGT en Gijón desde diciembre de 1991 hasta octubre de 2000, cuando pasa a ejercer como coordinadora de los Servicios Jurídicos de UGT en Asturias, asesorando a la Ejecutiva de la Unión Regional y sus Federaciones en materia jurídico-laboral y sindical. Participa en la negociación colectiva, como asesora de UGT en las correspondientes mesas.

Además imparte cursos en materias jurídico-laborales: especialización socio-laboral en colaboración con la Universidad de Oviedo, técnicos superiores y medios en prevención de riesgos laborales, protección por desempleo, también colabora como ponente en diversas jornadas y cursos: Escuela de Verano de UGT, prevención de riesgos en el ámbito educativo, Jornadas Nacionales de Prevención de Riesgos Laborales, etc.

## **Novedades en las relaciones laborales: diferentes perspectivas de la flexiguridad\***

**MARINA PINEDA GONZÁLEZ**

El concepto de flexiguridad surge a principios de los años noventa en el marco de la política comunitaria de empleo. En 1993, en el Libro Blanco de la Comisión Europea sobre crecimiento, competitividad y empleo se habla de la necesidad de buscar una mayor flexibilidad de los mercados y las empresas y en el Libro Verde sobre Política Social se menciona la necesidad de facilitar nuevas formas de flexibilidad a las empresas con el fin de asegurar la necesaria protección de los trabajadores. Durante la década siguiente, se hacen múltiples menciones a la necesidad de dotar de mayor flexibilidad al mercado de trabajo, reformando cuando proceda las condiciones demasiado restrictivas de la legislación de los Estados en materia de empleo que puedan afectar a la dinámica del mercado, siempre con el objetivo de crear más y mejores empleos y alcanzar mayores cotas de cohesión social.

Pero es en el año 2003 cuando se comienza a asociar la flexibilidad con la seguridad. La recomendación sobre orientaciones generales de la política económica y la decisión sobre directrices integradas para el crecimiento y el empleo, adoptadas por el Consejo en julio de 2005, se invita a los Estados a tener en cuenta las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo, una de las cuales es la búsqueda de un equilibrio entre flexibilidad y seguridad, señalando que conviene "favorecer la flexibilidad reconciliándola con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado laboral, teniendo en cuenta debidamente el papel de los interlocutores sociales".

---

\* Texto proporcionado por la interviniente

Siguiendo esta línea, en marzo de 2006 el Consejo Europeo anuncia la elaboración por la Comisión de unos principios comunes sobre flexiguridad y en febrero de 2007 recomienda avanzar en la flexiguridad estableciendo tres prioridades de acción:

- Atraer a un mayor número de personas al empleo y retenerlas en él, aumentar la oferta de mano de obra y modernizar los regímenes de protección social.
- Mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas.
- Invertir más en capital humano, mejorando educación y capacidades.

En junio de 2007 la Comisión emite un comunicado, "Hacia los principios comunes de flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad", en el que enuncia estos principios:

- El refuerzo de la aplicación de la estrategia de la UE para el crecimiento y el empleo, así como la consolidación de los modelos sociales europeos;
- La instauración de un equilibrio entre los derechos y las responsabilidades;
- La adaptación del principio de flexiguridad a la diversidad de las situaciones, necesidades y retos de los Estados miembros;
- La reducción de la brecha abierta entre los trabajadores excluidos del sistema y los que disponen de un empleo a tiempo completo y de un contrato por tiempo indefinido;
- El desarrollo de una flexiguridad interna y externa, que ayude a los asalariados a ascender dentro de una misma empresa (movilidad ascendente:flexiguridad interna), pero también a pasar de un empleo a otro (flexiguridad externa);
- La promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres así como de la igualdad de oportunidades para todos;
- La formulación de un conjunto de políticas equilibradas que generen un clima de confianza entre los interlocutores sociales, los poderes públicos y las demás partes interesadas;

- La garantía de una distribución equitativa de los costes y los beneficios de las políticas de flexiguridad y de políticas presupuestarias sanas y viables desde el punto de vista financiero.

A falta de un modelo universal de flexiguridad y teniendo en cuenta que la realidad social varía considerablemente de un país a otro, esta Comunicación propone cuatro esquemas clásicos que deberían permitir a los Estados miembros definir la estrategia que mejor se adapte a sus circunstancias:

- Resolver el problema de la segmentación contractual;
- Desarrollar la flexiguridad en el seno de las empresas y ofrecer seguridad durante los períodos de transición;
- Abordar las diferencias entre la mano de obra en cuanto a capacidades y oportunidades;
- Mejorar las oportunidades de los beneficiarios de prestaciones y de los trabajadores no declarados.

Finalmente, asumiendo la imposibilidad de implantar un modelo común europeo de flexiguridad, el Consejo de Lisboa de 5 y 6 de diciembre de 2007 adopta unos principios comunes sobre flexiguridad, bajo los cuales cada Estado miembro deberá elaborar sus propias estrategias y acuerdos. En esta declaración, el Consejo define la flexiguridad como el "medio para reforzar la aplicación de la estrategia de Lisboa, la creación de más y mejores puestos de trabajo, modernizar los mercados de trabajo y promover la calidad del puesto de trabajo a través de nuevas formas de flexibilidad y seguridad para aumentar la capacidad de adaptación, el empleo y la cohesión social". O, siguiendo la definición utilizada en la Comunicación de la Comisión de junio de 2007, la "estrategia integrada destinada a mejorar simultáneamente la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral. En otras palabras, la flexiguridad es un enfoque global del mercado laboral que combina la flexibilidad de las modalidades contractuales, la seguridad en el empleo (la garantía de permanecer en el puesto de trabajo o de encontrar otro rápidamente) y una gestión adaptada de los períodos de transición".

Esta comunicación señala además los elementos definitorios de la flexibilidad y de la seguridad:

- Flexibilidad:
  - Permitir a todo el mundo adaptarse a las transiciones de la vida (del sistema educativo al ámbito laboral, de un empleo a otro, del desempleo o la inactividad al mercado laboral, del ámbito laboral a la jubilación);
  - Organizar el trabajo en función de las necesidades en términos de producción y capacidades;
  - Facilitar la conciliación entre vida profesional y vida privada.
- Seguridad:
  - Dar a cada uno las capacidades que le permitan evolucionar en su vida profesional y encontrar un nuevo empleo;
  - Prever indemnizaciones de desempleo adaptadas, con el fin de facilitar los períodos de transición;
  - Aumentar las posibilidades de formación para todos los trabajadores, haciendo especial hincapié en los trabajadores poco cualificados o de edad avanzada.

La flexiguridad se consagra por tanto como uno de los elementos clave en las estrategias europeas de empleo, con tres objetivos básicos:

- Luchar contra la segmentación del mercado de trabajo y el trabajo precario.
- Fomentar y promover la calidad de los puestos de trabajo.
- Contribuir a la lucha contra la discriminación, la pobreza y la exclusión social.

El concepto de flexiguridad se integra por varios elementos.

El primero de ellos es la flexibilidad laboral, entendida como la capacidad de ajuste por el empresario de los trabajadores de que dispone y de la organización del trabajo en función de la variación de la demanda de productos y servicios.

Esta flexibilidad se traduce en dos tipos de flexibilidad: flexibilidad interna y externa.

La primera se concreta en el incremento de los poderes empresariales para modificar el contenido de la prestación laboral, con diversas manifestaciones:

- Flexibilidad en el tiempo de trabajo, ajustándolo a las necesidades de la producción. Ejemplos de esta flexibilidad son la implantación de horarios flexibles, en que el trabajador decide total o parcialmente su horario de trabajo dentro de unos márgenes; las reducciones de jornada con reducción proporcional del salario, normalmente justificadas en la necesidad de atender al cuidado de hijos o familiares; la jornada irregular, en la que la jornada difiere en distintos períodos del año en razón de una producción de carácter cíclico.

Nuestra legislación en esta materia es ciertamente protectora de los derechos del trabajador, exigiendo el acuerdo del trabajador o sus representantes para la implantación de la jornada irregular o para las reducciones de jornada, que por el contrario son voluntarias para el trabajador con amplias posibilidades de disfrute, especialmente tras la aprobación de la "Ley de Igualdad". Pese a ello, nos seguimos encontrando con una gran resistencia empresarial a la aplicación de medidas de flexibilización de la jornada cuando son pedidas por el trabajador. Por otra parte, en los últimos años hemos asistido a una progresiva desregulación de esta materia, con remisiones a la negociación colectiva e incluso al pacto en contrato que permiten eludir los límites legales a la jornada. Ejemplo de ello es la reciente propuesta de modificación de la Directiva sobre Tiempo de Trabajo, que no solo amplía hasta 65 horas semanales la jornada máxima en que el trabajador habrá de estar a disposición de la empresa sino que lo hace mediante la remisión no a la negociación colectiva sino al contrato individual de trabajo.

- Modificación de las condiciones de trabajo. Desde la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994, nuestra normativa en esta materia dota al empresario de facultades muy extensas, pues aunque se exige el cumplimiento de requisitos formales bastante rígidos, las posibilidades de modificación de las condiciones para adaptarlas a las necesidades productivas son muy amplias y por lo general la interpretación jurisprudencial ha facilitado la implantación de

las modificaciones siempre que contribuyan a una mejor organización empresarial.

- Flexibilidad funcional o utilización de la capacidad de los trabajadores para realizar diversas tareas en función de las necesidades productivas mediante la rotación de los puestos de trabajo, la ampliación de las funciones y la revalorización laboral. También en esta materia nuestra legislación otorga amplias facultades empresariales, permitiendo la movilidad funcional sin más límite que la pertenencia al mismo grupo profesional. Es por ello especialmente importante que en la negociación colectiva se definan correctamente los grupos profesionales, pues en muchas ocasiones la imprecisión de las definiciones y la falta de concreción de las categorías que se integran en cada grupo dificultan la determinación de si el empresario ha excedido o no los límites legales de la movilidad funcional. Pese a ello, no cabe duda de que la movilidad funcional puede contribuir no solo a una mejor atención a las necesidades empresariales sino también a que los trabajadores mejoren sus posibilidades de desarrollo profesional.
- Flexibilidad salarial. En los últimos años se han incrementado las pretensiones empresariales de vincular la retribución del trabajador a conceptos variables como la consecución de los objetivos previstos o la reducción de los índices de absentismo. Este tipo de retribuciones pueden sin duda favorecer la implicación del trabajador en los objetivos de la empresa, incentivándole a mejorar su rendimiento. Sin embargo, debemos evitar la práctica habitual de establecimiento de retribuciones variables mediante pactos individuales o a autoexclusiones "voluntarias" del régimen salarial pactado colectivamente.

Sin perjuicio de admitir que en ocasiones la flexibilidad interna pueda ser necesaria e incluso una alternativa a medidas más perjudiciales para el trabajador, ello no puede llevarnos a aceptar sin más la ampliación de los poderes unilaterales del empresario. Cualquier medida de flexibilidad interna debería ser negociada con los representantes de los trabajadores, que deberán evaluar la necesidad o no de la misma en atención a las circunstancias, evitando la utilización abusiva de los poderes empresariales.

Por su parte, la flexibilidad externa se refiere a la adaptación del número de empleados de la empresa a sus necesidades productivas. Los interlocutores sociales a nivel europeo han aceptado la introducción de principios de flexibilidad interna, asumiendo que "se revise y en su caso se ajuste la protección de los trabajadores ante el despido por medio de una mayor diversidad contractual y/o disposiciones contractuales más flexibles".

La flexibilidad externa se puede plasmar en dos tipos de medidas: una mayor diversidad contractual, incrementando las posibilidades de contratación temporal por parte de las empresas o flexibilizando los requisitos de las modalidades de contratación temporal existentes y una reducción de las trabas a los despidos de trabajadores.

También en esta materia nuestra normativa es, en mi opinión, suficientemente flexible. Aunque en los últimos años se ha profundizado en la causalización de la contratación temporal, suprimiendo algunas modalidades de contratación que no respondían a necesidades productivas, las existentes son suficientes para hacer frente a las eventualidades empresariales. No hay que olvidar que el frecuente abuso de la contratación temporal ha llevado a la necesidad, incluso a nivel europeo, límites al encadenamiento de contratos y ello sin hablar de los elevadísimos niveles de fraude.

Por otra parte, las trabas al despido son en la actualidad casi exclusivamente de carácter económico. La reforma de 1994, que suprimió la nulidad del despido por defectos formales y la de 2002, que permite a la empresa enervar los salarios de tramitación reconociendo la improcedencia del despido han descausalizado totalmente la extinción del contrato, configurando un sistema de despido libre. En cuanto a la indemnización, cuya disminución se viene reivindicando por las organizaciones empresariales desde hace años, no parece excesiva. Ha de tenerse en cuenta que la indemnización viene referenciada al salario y la antigüedad en la empresa y, desgraciadamente, en la mayoría de los casos los trabajadores no alcanzan ni la antigüedad ni el nivel salarial suficiente para que la cuantía indemnizatoria suponga una traba para el despido.

Pero es que además de la flexibilidad, la flexiguridad se compone de otros elementos cuya existencia podría contrarrestar la indudable pérdida de derechos que supone para los trabajadores la adopción de las medidas descritas.

El primero de estos elementos es el empleo de calidad. La declaración del Consejo Europeo de diciembre de 2007 parte de la idea de que la calidad en el empleo mejora la productividad y en consecuencia la competitividad de las empresas, entendiendo por empleo de calidad el que reúne una serie de características:

- Garantía de promoción y desarrollo profesional.
- Mantenimiento y promoción de la salud y la seguridad en el trabajo.
- Desarrollo de las capacidades y competencias del trabajador.
- Conciliación del trabajo y la vida familiar.
- Remuneración, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo.

Es preciso hacer referencia en este punto a la necesidad de evitar desigualdades entre colectivos de trabajadores, fijos y temporales, hombres y mujeres, trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial. Es frecuente que en la negociación colectiva se sacrifiquen derechos de los trabajadores más jóvenes o con contratos temporales a cambio del mantenimiento de las condiciones laborales de los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa, profundizando de esta forma en la segmentación del mercado, práctica que debemos evitar.

Otro de los elementos de una estrategia de flexiguridad es la implantación del aprendizaje permanente. En una economía globalizada y basada en el conocimiento es necesario que los trabajadores adquieran y actualicen los conocimientos y cualificaciones necesarios para incrementar la competitividad de las empresas. La integración de los colectivos de trabajadores en riesgo de exclusión y la permanencia de los trabajadores en el mercado laboral requiere sin duda que éstos estén dotados de la necesaria adaptabilidad, que solo se podrá conseguir mediante la formación permanente durante toda su vida laboral, tanto mientras se encuentran en activo como en los períodos de desempleo.

Junto a la formación permanente son precisas políticas activas de empleo eficaces, que mejoren las habilidades del trabajador y le garanticen su empleabilidad, minorando los períodos de desempleo. Para ello ha de incidirse en la mejora de los servicios públicos de empleo. Este objetivo está presente desde hace años en el diálogo social, no solo a nivel europeo o estatal sino también en nuestra comunidad autónoma, que ha incluido importantes medidas al respecto en el ACEBA, con el objetivo de que todos

los desempleados asturianos sean objeto de una atención personalizada y de actuaciones encaminadas a lograr su reincorporación a la vida activa en el menor tiempo posible.

El último de los elementos de flexiguridad es un sistema de protección social suficiente, con prestaciones de desempleo adecuadas que cubran la pérdida de ingresos del trabajador cesado y que reconozca derechos pero también obligaciones a los desempleados, equilibrando unos y otros de forma que no se desincentive la búsqueda de empleo por parte del trabajador y, por supuesto, financieramente sostenible.

La implantación de prácticas de flexiguridad requiere de la concurrencia de todos estos elementos. No podemos asumir el establecimiento de una mayor flexibilidad laboral si no se dan el resto de condiciones, pues ello supondría simplemente un retroceso en los derechos laborales conquistados a lo largo de siglos de lucha sindical. Pero sobre todo, debemos exigir que cualquier avance en este sentido sea producto no de modificaciones legislativas impuestas sino del diálogo con los agentes sociales, tal como finalmente ha reconocido el Consejo Europeo y especialmente de la negociación colectiva, sin caer en la trampa de mensajes alarmistas que condicionan el mantenimiento del empleo a la aceptación de la flexibilidad sin más.

En cualquier caso, una vez establecida la flexiguridad como herramienta central en la estrategia europea para el empleo, debemos conocer sus principios y estar atentos a las propuestas en esta materia, exigiendo en todo caso el mantenimiento del contrato indefinido como forma normal de vinculación a la empresa y de la indemnización por despido en su cuantía actual, la mejora de los sistemas de protección frente al desempleo y el refuerzo de las políticas activas de empleo, evitando las desigualdades entre trabajadores derivadas de su distinta vinculación laboral y profundizando en medidas que incrementen la calidad en el empleo como elemento de mejora de la productividad.

## JOAQUÍN GARCÍA MURCIA\*

Muchas gracias y buenos días a todos. Antes que nada también quiero que mis palabras sean de agradecimiento. Agradecimiento en primer término al presentador por su amable introducción a este acto y agradecimiento, desde luego, a la UGT, la Unión General de Trabajadores, por haber tenido la gentileza de invitarme una vez más a estos cursos que van por la novena edición, lo cuál es un éxito, un éxito que me lleva también a felicitar a esta organización sindical, no solamente por la continuidad, sino también porque ha sabido darle una envergadura social que quizá inicialmente no tenían.

Envergadura social desde el punto de vista de los temas que son objeto de debate, que no son temas exclusivamente sindicales o de puro interés sindical, sino temas de interés social, y también una envergadura desde el punto de vista subjetivo, desde el punto de vista de los posibles destinatarios o posibles participantes, puesto que es una actividad que ya desborda el ámbito específico del sindicato y está abierta afortunadamente, a toda la población y entre otros a la población universitaria, a la población estudiantil, lo cuál pues es una gran ventaja también para nosotros, para los que nos dedicamos a la Universidad. Por consiguiente, felicidades por todo ello. Probablemente ya podíamos terminar aquí y empezar a debatir lo que hubiera que debatir, pero creo que como presentación y como introducción a toda esta problemática de la flexiguridad, pues está prácticamente todo dicho con las acertadas palabras de quién me ha precedido en esta sesión de hoy.

En cualquier caso, algo debo decir al menos para corresponder a esta invitación para estar con ustedes, y algo acerca de este debate sobre la flexiguridad que parece que se nos escapa de las manos. Efectivamente estamos ante conceptos un tanto polisémicos, un tanto misteriosos, que no sabemos exactamente qué contenido, qué alcance tiene, y no sabemos tampoco qué efectos o qué consecuencias se nos quieren traer con ellos.

Pero en cualquier caso a mí me parece que es un debate interesante, el debate sobre flexibilidad y seguridad, o flexiguridad en las empresas, en el trabajo, porque en definitiva sirven para reflexionar sobre el papel de las normas, el papel de las instituciones, el papel de los poderes públicos, el papel, en definitiva de la sociedad, respecto a cosas muy importantes para todos. Cosas muy importantes para la vida social, como son el trabajo por

---

\* Transcripción supervisada por el interviniente

una parte y las personas que trabajan, y las empresas y las preocupaciones que puedan tener las empresas dentro de ese contexto económico y productivo. Por tanto, estamos hablando de qué debemos hacer sobre los trabajadores y también de las empresas para que todo vaya mejor, para que si es posible, podamos contribuir a mejorar nuestro nivel de bienestar, nuestras condiciones de vida, de vida y de estancia en esta sociedad, y en definitiva nuestra convivencia social.

Cuando hablamos de flexiguridad, estamos utilizando una mera traducción del término equivalente en inglés, y a nosotros nos puede sonar un poco raro, pero en cualquier caso nos da una primera idea de lo que queremos hacer y lo que queremos decir. Yo me preguntaría antes que nada por las causas de este debate sobre la flexiguridad, o de este tema que está a la orden del día, que está de actualidad en los últimos años en España y en los países europeos, acerca de la flexiguridad. Creo que la primera causa es una causa externa, una causa de siempre, una causa que tiene que ver con el papel de la legislación laboral desde el punto de vista de la producción y el empleo.

La pregunta es la siguiente, y es muy sencilla. La respuesta quizás sea más complicada ¿qué hace la legislación laboral desde el punto de vista de la producción y el empleo?, ¿ayuda a que haya mejor producción y más empleo, o por el contrario es un lastre, es un obstáculo, es una barrera para la producción y el empleo? Esa es la pregunta que está en el fondo de todo este debate, en el fondo de las cosas, y es una pregunta eterna, una pregunta de siempre. Muchas veces, como seguramente saben ustedes, se ha culpabilizado a la legislación laboral de ser la causante del desempleo, si no hubiera normas laborales, si no se estableciera un salario mínimo por ejemplo, pues se podría trabajar por cualquier salario y por tanto no habría desempleados. Si no hubiera jornada máxima de trabajo, pues se podría trabajar todo el tiempo que la empresa quisiera o que hiciera falta, se produciría más y estaríamos mejor, etc. Eso es algo que siempre se ha dicho así, crudamente, tan crudamente como yo le estoy diciendo a ustedes. Y en el fondo estamos en ese mismo debate. ¿Es verdad que la legislación laboral es mala para la producción y el empleo, o es al contrario beneficiosa?

Por supuesto, yo pienso que es beneficiosa y la experiencia histórica además lo demuestra. Los países que han tenido una buena legislación laboral, que han reconocido unos mínimos derechos a los trabajadores, pues

han sido países que han progresado más, países más desarrollados y países que han alcanzado un nivel de bienestar y un nivel de convivencia social mucho mejor que los que han hecho lo contrario. Por tanto, está claro, el derecho del trabajo, la legislación laboral, no es mala desde ese punto de vista. El problema es cómo la vamos adaptando.

Partimos de que es buena y en este debate de flexiguridad se parte de que es buena, pero tenemos que alcanzar y tenemos que encontrar una legislación laboral, adaptada, que sea efectivamente bueno, que no puede ser la de siempre, porque los tiempos van cambiando. Hay que adaptarse a los nuevos tiempos. Y eso, en definitiva, es lo que se quiere hacer aquí, adaptar esa legislación laboral, sin prescindir de ella. Adaptarla introduciendo pues algunas reglas que pueden ser aparentemente menos beneficiosas que antes. Muchos de los que están aquí saben que el pasado fue peor, que en el pasado se pasó mucho peor de lo que se está viviendo actualmente, pero bueno, a veces se acude al pasado así, diciendo, es que lo que había antes era muy bueno. Y no podemos prescindir de lo que había antes. Bueno, se puede prescindir de algo, se puede prescindir de algunas reglas, cambiar algunas reglas, pero con ese contrapeso, con esa compensación de la seguridad, de procurar siempre atender los derechos en la medida correspondiente, de los trabajadores, de las personas que están implicadas.

Lo que se quiere hacer con el debate de la flexiguridad es, que la legislación sea un buen acompañante, que la legislación efectivamente contribuya a mejorar la producción y a mejorar los niveles de empleo y de riqueza. Eso es difícil conseguirlo a gusto de todos, pero eso en definitiva es lo que está por detrás, o una de las causas que están por detrás de este debate de flexibilidad. También hay otras causas más inmediatas, que los que leen la prensa o los que estén atentos a los medios de comunicación, pues no dejan de verlo. Quizá se advirtió en mayor medida hace unos meses o incluso hace unos años, que ahora, pero en cualquier caso, es algo que tenemos presente en nuestras sociedades, y es el problema de la globalización económica y sobre todo la amenaza de deslocalización.

Probablemente todos ustedes recuerden, porque es el último episodio así de gran envergadura y con resonancia pública, recuerden lo que ocurrió en Cádiz, con la factoría Delphi, que por cierto últimamente parece que ya está amenazada de cierre totalmente. Pero en cualquier caso, la factoría Delphi, de componentes automovilísticos me parece que es, de otro géne-

ro, pero radicada en Cádiz, y que decidió cerrar sus instalaciones de Cádiz y presumiblemente o con la sospecha de que se quería llevar esas instalaciones a otro sitio donde los costes laborales eran inferiores, donde los salarios eran menores y por tanto, los salarios y otras exigencias de la legislación correspondiente eran menores. Por lo tanto los costes para la empresa eran menores y los beneficios presumiblemente mayores. Eso es la deslocalización, quitar la empresa de un sitio y llevársela a otro, donde a juicio de los titulares de la empresa, los dueños, etc., los accionistas van a tener mayor rentabilidad.

Eso es una amenaza que ha estado presente en España y en Francia y en Alemania y en muchos países de la comunidad europea, y por eso se ha suscitado también este debate. Se ha dicho, vamos a revisar nuestra legislación, no vaya a ser que sea cierto que pongamos unos costes excesivos a las empresas, vamos a verlo, vamos a estudiarlo y si hay costes excesivos vamos a tratar de limarlos, vamos a tratar de dulcificarlos, para que no tengan nunca el argumento de irse a otro sitio donde van a tener más beneficios y menos costes. De alguna manera vamos a conjurar, vamos a tratar de conjurar esas amenazas que están viniendo sobre nosotros. Con eso también se quiere dar respuesta mediante este debate de la flexiguridad.

Las amenazas unas veces son reales, otras veces son más aparentes que reales, otras veces son simplemente amenazas, pero nadie se puede sustraer del todo de ellas, nadie se puede sustraer de este contexto globalizado, de este contexto de economía global donde las empresas, o las iniciativas económicas ciertamente se mueven con mucha más facilidad que se movían antes, y por consiguiente pues siempre hay un poco más de riesgo de que se nos vaya la producción que tenemos aquí a otros sitios con las consecuencias sociales pertinentes. Se trata de adaptar, de adaptar en la medida de lo posible, el modelo social europeo, no prescindir de nuestros derechos, no prescindir de los niveles de bienestar social que hemos alcanzado también desde el punto de vista de la tabla de derechos de los trabajadores. No prescindir de eso, pero también adaptarnos en la medida de lo posible, para evitar esos supuestos riesgos que pueda haber para la empresa y por tanto para el empleo que tienen los trabajadores y para el entorno correspondiente.

También está, por detrás de este debate de flexiguridad, la realidad del trabajo atípico. Trabajo atípico pues hoy en día no es tan atípico, hoy en día

es casi ya típico, es casi lo normal, pero trabajo atípico se dice así comparándolo con lo que parece que era típico hace tiempo, hace 20 o 30 años. Si hace 20 o 30 años pues la gente solía tener un contrato indefinido, eran fijos, tenían un empleo por toda la vida, trabajaban en la empresa a la que formalmente estaban adscritos, etc. Si eso parecía lo típico, pues hoy en día parece que hay una realidad algo distinta de eso, que ha variado. Hay más fórmulas contractuales.

Cuando se contrata a un joven, lo sabrán perfectamente, pues no se suele contratar con un contrato fijo, se suele contratar con un temporal o con otras modalidades que tienen una mayor dosis de precariedad, de inestabilidad que el contrato fijo, muchas veces la gente se emplea a través de una empresa de trabajo temporal, y los que lo han hecho así pues saben que se pertenece a una empresa pero no se trabaja en esa empresa sino que se va a trabajar a otra, y siempre que haya la llamada pertinente para ir a trabajar, o siempre que haya trabajo. Muchas veces también la producción se lleva a cabo a través de contratistas o las subcontratistas, que supone también que una empresa en vez de desarrollar una actividad propia pues desarrolla parte de la actividad que pertenece a otra empresa, y por tanto el trabajador está formalmente en una empresa, pero puede tener la impresión de que está trabajando también para otra empresa.

Muchas veces, asimismo, se está trabajando para una empresa sin tener contrato de trabajo y no me estoy refiriendo ya a una situación de ilegalidad, a una situación de digamos de trabajo clandestino, no. Sin tener contrato de trabajo porque se celebra un contrato distinto, porque se celebra un contrato de transporte, o un contrato de agencia, o un contrato de arrendamiento de servicios, y sin embargo tenía que tenerse un contrato de trabajo tal vez, o el trabajo se desarrolla en términos muy parecidos a como lo hace un trabajador con un contrato de trabajo. Por tanto, son formas también de alguna manera, atípicas de trabajar.

Toda esto, es una realidad más o menos abundante en nuestro país y en los países de nuestro entorno. Y con el debate de flexiguridad, también se quiere hacer... Se quiere afrontar esa realidad, se quiere hacer algo acerca de esa nueva realidad. Desde luego, cuando se habla de flexiguridad, no se está hablando de prescindir de esa forma de empleo, no se está diciendo que vamos a quitar los contratos temporales, ni que vamos a suprimir las empresas contratistas, a prohibir las empresas contratistas, ni a prohi-

bir las empresas de trabajo temporal, ni siquiera a prohibir otra forma de empleo que no se hace bajo un contrato de trabajo. No se está diciendo eso. Se está aceptando esa realidad, se está aceptando esa realidad como algo ya inevitable, como algo propio de nuestros días, pero se quiere que los trabajadores que están en esas situaciones, pues efectivamente gocen de los derechos que les corresponden, que no sean trabajadores desprotegidos, que sean trabajadores a los que llegue también el derecho laboral, a los que lleguen también las tablas de derechos de los que disfrutaban, sobre todo, se supone, pues los trabajadores fijos, o de los que ha disfrutado tradicionalmente los trabajadores fijos, que llegue el derecho laboral. Y supongo que eso también quiere decir que llegue el sindicato, y que llegue la protección del sindicato y la protección de los representantes de los trabajadores, que en esos ámbitos de trabajo atípico, pues también haya protección.

Finalmente, yo creo que parece que los trabajadores hoy en día, piden algo más de flexibilidad, incluso irregularidad en su dedicación al trabajo, con el fin de poder dedicarse a su familia o incluso poder dedicarse a inquietudes personales, o para hacer algún curso de formación o alguna estancia en el extranjero, etc. Por tanto, también se quiere revisar de alguna manera la legislación laboral para dar respuesta a esas demandas de flexibilidad que parece que tiene la sociedad en su conjunto, que no es algo exclusivamente de las empresas, sino que también puede interesar a todos y particularmente a los trabajadores.

Creo que más o menos esas son las causas, o muchas otras que podríamos también identificar, o que ustedes pueden tener en la cabeza o pueden aportar. Pero en cualquier caso alguna de las causas de la flexibilidad. La flexibilidad pues también, a mi juicio tiene algunos defectos o algunas deficiencias, más o menos coyunturales. Por ejemplo, con el debate de la flexiguridad pues no se ha hecho cargo, al menos directamente del problema de la inmigración, el problema de la venida de extranjeros a trabajar.

Creo que tiene bastante que ver en la flexibilidad para las empresas, la mano de obra extranjera sobre todo si es mano de obra en condiciones de ilegalidad, pues ya ustedes se lo pueden imaginar fácilmente, da mayores márgenes de maniobra a las empresas, y quizá menores costes, etc.

No debería ser, no debería existir, pero lo cierto es que con grandes flujos de inmigración, pues se producen esas situaciones muy probablemente, y

al mismo tiempo yo creo que el ámbito de la inmigración es el ámbito con menos seguridad, con menos protección.

Si ustedes me lo permiten, las cosas no son así exactamente, yo lo sé, pero hay que decirlas de una manera un poco cruda para que se entiendan bien. Si ustedes me lo permiten, pues los que somos de aquí podemos tener más o menos problemas, podemos estar en desempleo, podemos tener problemas de nivel salarial, tener un salario no muy alto, problemas de promoción, pero al fin y al cabo, problemas de vida o muerte no tenemos. Al fin y al cabo tenemos unas condiciones más o menos aceptables, estamos viviendo en un contexto aceptable. Sin embargo, la población inmigrante si tiene grandes problemas, a veces incluso de supervivencia, grandes problemas en sus condiciones de vida, en sus condiciones de trabajo, grandes problemas de eso que llamamos de la seguridad. Están en un ámbito absolutamente inseguro, y muchas veces muy desprotegido. Por tanto, yo creo que se nos entrecruza un factor muy importante y muy típico en la Europa de nuestros días, muy presente y que sin embargo está fuera de toda esta problemática de la flexibilidad, o que no se suele ligar, no se suele conectar a toda esta problemática de la flexiguridad.

Otro problema que se puede percibir en el debate de flexiguridad, es ya mucho más coyuntural, más reciente, es el problema de los niveles de desempleo. Yo creo que este es un debate, el de la flexiguridad, un debate que tiene lugar en una situación en España y en Europa, de digamos, una situación buena desde el punto de vista del empleo y de los niveles de desempleo, una situación de poco desempleo, una situación en la que incluso se estaba hablando, tal vez a veces desproporcionadamente o sin deber hacerlo, pero ya se estaba hablando de pleno empleo, en el que habíamos conseguido el pleno empleo.

En ese contexto es cuando surge todo este debate de la flexiguridad, todo este debate en el que parece que es aceptable cierta relajación en las reglas, porque nos podemos permitir el lujo de dar protección a los trabajadores afectados, dar protección en la coyuntura en la que estés en el empleo, o darles protección mediante la formación pertinente, etc. Pero ahora estamos, parece, en una coyuntura un poco distinta, una coyuntura de crecimiento del desempleo, de ralentización de la actividad empresarial, y quizá ahora, pues las medidas que haya que adoptar no sean tanto de flexiguridad como medidas más clásicas, más tradicionales, de una políti-

ca de empleo más enérgica y sobre todo medidas de tipo económico, medidas de reactivación de la actividad económica, de las empresas, de las iniciativas económicas, etc.

Por tanto, estamos en un escenario un poco distinto y eso pues quizá también frene de alguna manera, o frene temporalmente este debate y las consecuencias que pueda tener este debate de la flexibilidad. Y también es cierto que cuando se habla de flexibilidad, como ya les apuntaba al principio, no se dice exactamente qué es lo que queremos hacer. Queremos flexiguridad, queremos flexibilidad y seguridad, flexibilidad sobre todo para las empresas, aunque puede ser buena a veces también para el trabajador, seguridad sobre todo para los trabajadores, aunque también podría ser buena para las empresas, pero queremos flexibilidad y seguridad, pero no sabemos cómo, o no se nos dice cómo, porque nadie habla, como ponía de relieve Marina, nadie habla de abaratar el despido.

Nos podemos imaginar que cuando hablamos de flexibilidad, se quiere abaratar el despido, pero nadie lo dice, nadie se atreve a decirlo. No sabemos por tanto, cuáles son las medidas que nos van a llevar a esa flexibilidad, las medidas que están en la cabeza de quienes ponen en marcha estos debates y estos procesos, para alcanzar la flexibilidad. Tampoco sabemos muy bien cómo se consigue la seguridad, porque lo que sí se nos dice es que seguridad en el mismo empleo no vamos a encontrarla. No estamos hablando de estabilidad en el empleo tal y como se entendía antes, de que una persona conseguía un empleo y estaba así prácticamente durante toda su vida laboral, no, eso ya se descarta, de entrada. Entonces ¿qué seguridad es, de qué seguridad estamos hablando? Sino es de esa seguridad, de esa estabilidad tradicional ¿de cuál estamos hablando? Pues es de alguna manera de una asistencia continua, de una asistencia constante de las personas que trabajan, que viven de su trabajo. Una veces asistencia porque van a tener un empleo y ganan dinero con ese empleo para vivir, y otras veces asistencia porque no tienen empleo y se les va a dar algún tipo de ingreso, sea en forma de prestación de desempleo, o sea en forma de cualquier otra prestación social. Pero no sabemos muy bien de qué estamos hablando.

Yo creo que en cualquier caso, en este debate de la flexiguridad, los convenios colectivos tienen un papel muy importante, hoy en día las posibilidades de intervención legal son bastante limitadas, bastante escasas. Nin-

gún gobierno, creo yo, se atrevería a hacer una reforma de la legislación en profundidad, por lo tanto, el papel principal en introducir estas medidas de flexibilidad, yo creo que está en manos de la negociación colectiva, de los convenios colectivos, y se está pidiendo en efecto, a los convenios colectivos, que adapten las reglas, esa regulación del tiempo de trabajo, regulación de las modalidades de contrato de trabajo, etc. Pues que la adapten a las necesidades que tiene la empresa o que tiene el sector correspondiente, o a las necesidades cambiantes que se van teniendo.

También tiene un papel muy importante el diálogo social, y la comunidad europea no hace más que hablar de ello, más que llamar a los agentes sociales para que afronten esta problemática. El diálogo social a través de acuerdos, acuerdos entre sindicatos y asociaciones empresariales, siempre que les venga bien a los trabajadores y que les venga bien a los empresarios. Finalmente cabría plantearse qué le corresponde a la comunidad europea porque en la comunidad se ha incentivado este debate, pero qué puede hacer la comunidad aparte de incentivarlo, aparte de participar en ese debate, aparte de aprobar documentos como ha aprobado ya muchos, en el que se habla de ese debate, en el que se identifican problemas.

Pues la verdad es que ese es un papel difícil. Lo que yo sí creo, no sé si con razón, es que la comunidad europea, ya ha dejado de aprobar normas que establecen condiciones mínimas de trabajo, como hizo hace en los años 90 sobre todo, normas que reconocen derechos a los trabajadores, derechos nuevos en algunos casos a los trabajadores, por ejemplo a propósito de la conciliación, la comunidad europea fue muy innovadora reconociendo derecho a los trabajadores.

Creo que eso ya lo ha dejado de hacer y ha pasado, o parece que está pasando a una fase en la que está introduciendo reglas más flexibles, reglas que en apariencia no son tan beneficiosas o no van cargadas de tantos derechos como antes. Esa es la impresión que yo tengo, y un ejemplo de ello puede ser pues la revisión que se está haciendo de la directiva sobre tiempo de trabajo, donde yo creo que la clave está en la flexibilidad, lo que se busca sobre todo es flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, no establecer, para entendernos, una jornada máxima de trabajo, que era lo típico, lo de antes, sino establecer posibilidades de adaptación del tiempo de trabajo, a las necesidades de las empresas. Muchas gracias a ustedes por su paciencia, y de nuevo a los organizadores.