

## CLAUSURA

**Excelentísimo Señor Fernando Salinas Molina**, vicepresidente del Consejo General del Poder Judicial

Mar Serna, doctor Umberto Romagnoli, representantes de los organizadores de las Jornadas, Jueces para la Democracia, MEDEL, agentes sociales, colegas, amigas, amigos... Mi misión es breve, es felicitar en nombre del Consejo General del Poder Judicial a los organizadores, a los ponentes, a los participantes en las mesas redondas y a los asistentes por su colaboración activa en el éxito de estas Jornadas y por haber efectuado una seria y profunda reflexión sobre los cambios en el modelo productivo, las políticas de empleo, la lucha contra la precarización, el singular concepto de flexiseguridad... Temas que pone sobre la mesa para el debate el Libro Verde europeo que, dejando aparte otras cuestiones que habéis analizado profundamente en estas Jornadas, tiene la ventaja, quizás, de advertirnos sobre unos cuestionables cambios en el modelo de relaciones laborales y en el del derecho del trabajo como eje de ese modelo social europeo.

Lógicamente, y se ha dicho hace un momento, el derecho del trabajo está cambiando constantemente por ser uno de los derechos más sensibles a las variaciones del sustrato económico y social en el que se desarrollan las relaciones de trabajo. Pero entiendo que dicho cambio no puede venir impuesto por criterios exclusivamente economicistas que, ocultos bajo falsos epígrafes de productividad y pleno empleo, pretenden lograr una flexibilidad de mano de obra, de tiempo contractual, de jornada y tiempo de trabajo, de lugar y condiciones de trabajo, y dejar a cargo de los trabajadores y de la sociedad el cubrir la seguridad, la seguridad en los tiempos muertos que no sabemos si van a ser temporales o definitivos. Las soluciones, entiendo, no deben perder de vista que, si bien en la actualidad un estado aislado, con el reto de la globalización, la deslocalización, la libertad de circulación de personas y de capitales, la apertura de los mercados, las fijaciones externas de los cambios e intereses, etc., un estado aislado, actualmente, tenemos que ser conscientes de que no puede ya mantener un sistema totalmente independiente de relaciones laborales.

Pero entiendo también que tampoco, como se ha dicho hace un momento muy acertadamente, podemos perder de vista que la Unión Europea, esa vieja Europa, cada vez más amplia, debe seguir siendo un referente y un motor impulsor de la existencia real y efectiva de los derechos humanos y de su ampliación. Y que incluso, en nuestros países, existen bolsas de población de quienes llamamos ciudadanos pero quizás no lo son efectivamente porque no disfrutan realmente de los derechos humanos básicos por motivos diversos –inmigración, pobreza, sexo, discapacidad, marginalidad u otros motivos sociales y políticos–. En definitiva, como se ha dicho con carácter general, no sólo para el ámbito del derecho del trabajo y de los derechos que el mismo garantiza, quienes no tienen las condiciones para tener una vida digna –salario, educación, vivienda, sanidad, etc.–, no disfrutan de derechos humanos como, entre otros, el derecho a la igualdad. Y que los estados que teniendo medios para articular sus recursos y sus políticas en favor de todos los ciudadanos, para que todos ellos tengan unas condiciones de vida digna y no utilicen esas políticas para lograr esa finalidad, están cometiendo las más graves de las violaciones de los derechos humanos, están atentando contra la vida, la integridad física y la salud de sus ciudadanos, como ha puesto de relieve en numerosas ocasiones el premio Nobel Pérez Esquivel, planteando incluso la responsabilidad de la comunidad internacional para impedir las violaciones de derechos humanos que efectúan los estados.

En definitiva, entiendo que en el marco de la Unión Europea caben y existen globalmente las condiciones económicas y sociales para articular políticas solidarias para que todos los habitantes puedan ser verdaderos ciudadanos y disfruten de unas condiciones de vida digna, para lo que es presupuesto previo en su caso la existencia de unas condiciones de trabajo dignas en medios, retribuciones, tiempo y lugar de trabajo, estabilidad en el empleo, seguridad,

prevención de riesgos, seguridad social, etc. Lograr esas condiciones de trabajo dignas no puede quedar en manos de los trabajadores aislados. El papel de los sindicatos es esencial y también el de los estados, e igualmente el de la Unión Europea, para lograrlo, al igual que ocurre esa existencia y promoción de los derechos humanos en todos los ámbitos. Sigue existiendo en nuestros países una desigualdad real en las relaciones de trabajo en la inmensa mayoría de los supuestos; el trabajador aislado, reitero, no puede defenderlo ni lograrlo por sí solo. El derecho del trabajo, por tanto, debe seguir siendo garantista, tuitivo, interpretado y aplicado de forma que tienda a corregir las desigualdades existentes y que comprenda un concepto amplio de relaciones de trabajo, impidiendo la deslaborización. También el Estado tiene el deber de dotar de esas normas y velar por su cumplimiento a través de las fórmulas de inspección de trabajo o similares, pero también, y desde el punto de vista judicial debo remarcarlo, a través de una necesaria jurisdicción social especializada, potente, que sea capaz de dar respuestas rápidas y eficaces aplicando esos criterios garantistas y tuitivos.

Es muy importante, también entiendo, que esa normativa de reformas, no sólo especialmente a nivel europeo, se pueda hacer como está sucediendo últimamente en España y que derive del diálogo social; que empresarios, trabajadores, gobiernos estatales y autonómicos sean los que asuman bajo una reflexión profunda las necesidades de los cambios y que apuesten por una solución colectiva razonable para solucionar estos problemas y que sean luego las legislaciones nacionales o autonómicas las que, basándose en ese diálogo social, establezcan las reglas del juego, con lo cual se favorece a unos y otros e incluso a los tribunales a la hora de aplicar las normas. Ojalá, y esa es la finalidad, existiera un mínimo universal real de derechos que permitieran unas efectivas condiciones de trabajo dignas en todo el mundo. Los estados más desarrollados, como ocurre con la Unión Europea y ese conjunto de estados, los sindicatos y las patronales responsables, tienen una labor importante pero difícil, aunque no imposible.

Mientras tanto, también deben adoptarse, y no cerrar los ojos, adoptar políticas activas que incidan directamente en las condiciones de trabajo, en su calidad y en la productividad. Y la Unión Europea, entiendo, debe apostar firmemente por la formación y la especialización, que también incide en la mejora de las condiciones de vida. En definitiva, el trabajo sigue siendo el medio ordinario de vida de la inmensa mayoría de la población. El que se pueda tener un trabajo digno y en adecuadas condiciones condiciona la existencia y disfrute de los derechos humanos.

Analicemos, por tanto, cada uno en nuestro ámbito las actuaciones y políticas necesarias para progresivamente lograr esa finalidad. Muchas gracias.

**Honorable Señora Mar Serna**, consejera de Trabajo de la Generalitat de Catalunya

Muchas gracias, Excelentísimo Señor Fernando Salinas, director general de Relaciones Laborales, subdirectora de Relaciones Laborales. En definitiva, todos, amigos y amigas, pienso que lo puedo decir de la mayoría de personas que estamos aquí.

En primer lugar quería agradecer vuestra presencia y la participación en el transcurso de estas Jornadas de reflexión y debate sobre el Libro Verde europeo y el futuro del trabajo, futuro del trabajo en el siglo XXI. Un agradecimiento especial a todas las personas y organismos con los que hemos colaborado para celebrar esta Jornada, y al Consejo General del Poder Judicial, en la persona de su vicepresidente, a Jueces para la Democracia y a MEDEL, con quienes hemos colaborado conjuntamente para hacer posibles estas Jornadas. Y también quiero felicitar de forma especial a los ponentes, a los participantes de las diferentes mesas, a los coordinadores, porque me consta que en estas Jornadas se ha analizado desde las diferentes vertientes el contenido del Libro Verde, y os felicito porque, cuanto menos, el debate y la polémica han sido un éxito. Así pues, se ha trabajado de forma intensa y se han planteado temas de gran interés.

Este libro que se está impulsando desde la Unión Europea está en definitiva favoreciendo, desde la vertiente positiva, la toma de conciencia comunitaria de aquello que los diferentes estados miembros se plantean hace un tiempo: el reto de las estructuras del trabajo tradicional, hacer frente a las nuevas organizaciones y a los nuevos escenarios globales.

El proceso ha sido bastante participativo. El Libro Verde ha recibido más de 450 respuestas de los gobiernos nacionales y regionales, de los parlamentos nacionales, de los agentes sociales, de las empresas y de los operadores jurídicos. Y sabéis que seguramente en la próxima reunión del Consejo de la Unión Europea de jefes de estado se hablará de este tema.

Han sido dos días intensos y de trabajo bien hecho. Y querría agradecer la pluralidad de ideas y de aportaciones de todos los ponentes y participantes, tanto de aquí como de toda Europa. Y también nos hace ser optimistas cuando, cuanto menos, desde el debate se afrontan estos temas, temas importantes y comunes, en que la implicación habida en estas Jornadas ha sido como la de la elaboración de este Libro Verde.

El Libro Verde aporta elementos interesantes y de actualidad puesto que abre el debate sobre los retos a que hacemos alusión: una economía más abierta que nunca, globalizada, basada en el conocimiento y el rápido avance tecnológico, en un entorno caracterizado por nuevos fenómenos como son el de la globalización, el envejecimiento de la población europea, los cambios de la sociedad y de sus necesidades, el replanteamiento del papel de Europa y del nuevo Tratado Europeo. Pero muchas veces, en estos temas, lo importante no es lo que se diga, sino su gobernabilidad. Es como la globalización: hay conceptos, son fenómenos, pero lo fundamental es que esta globalización es gobernable. Y su gobernabilidad se puede hacer de diferentes formas.

El Libro Verde en definitiva es el resultado de este largo proceso de debate y propuestas, que nos sitúa el tema en el centro del ámbito comunitario. Ofrece un espacio de debate y de reflexión, con la participación e implicación de todas las partes. Sensibiliza a nivel supraestatal, a nivel europeo, sobre la necesidad de ir hacia un nuevo modelo de trabajo y de empresa. No podemos esconder la necesidad de ir hacia un nuevo modelo de trabajo del siglo XXI, que sin duda es muy diferente del que sería el nacimiento del derecho del trabajo en el siglo XIX. Y eso no significa que todas las propuestas de este Libro Verde tengan nuestro apoyo. Pero cuanto menos, lo que ponemos en valor, lo que nos parece positivo es el debate generado. Y en definitiva, contribuir a alcanzar los objetivos de la cumbre de Lisboa del año 2000: la creciente necesidad de crear más puestos de trabajo, pero que a su vez estos puestos de trabajo sean de más calidad.

En definitiva, como decía el profesor Romagnoli [?], debemos pensar en futuro más que en pasado. Estos objetivos son también importantes para el Gobierno de la Generalitat de Catalunya. Por ello es preciso que Cataluña y todos sus operadores jurídicos contribuyamos a la elaboración de las propuestas de este Libro Verde atendiendo a nuestras particularidades y nuestro marco de relaciones laborales al cual hace referencia el Estatuto de Autonomía de Cataluña.

Este libro de la Comisión Europea quiere reflejar las diferentes variables sociales, económicas y jurídicas que intervienen en las relaciones laborales. En este nuevo contexto, el del siglo XXI, requiere averiguar al máximo las posibilidades de la legislación vigente y estudiar la posibilidad de adaptación: si permite dar nuevas respuestas a las nuevas situaciones.

Eso necesariamente no puede suponer que el derecho del trabajo desaparezca. El derecho del trabajo debe cumplir su papel equilibrador, como lo hizo en sus orígenes y como lo ha estado haciendo durante todo el siglo XX. Por lo tanto, no podemos poner en tela de juicio su viabilidad, su presencia y su necesidad. Hace tiempo que hablamos del futuro del derecho del trabajo, recuerdo una conferencia magistral que hizo el profesor Barbagelata [?] sobre este tema

desde la perspectiva de América Latina, hace unos años aquí en Barcelona. Allí ya se hablaba de temas que hemos planteado en estas Jornadas. Tenemos que apostar por la continuidad del derecho de trabajo y su efecto equilibrador en el reconocimiento de los derechos de las personas que trabajamos por un mundo mejor y, en definitiva, para generar riqueza.

Así pues, adaptar no quiere decir la desaparición del derecho de trabajo. La adaptación de los marcos legislativos es necesaria para mejorar la respuesta a la realidad social. Y todos los cambios se deben hacer garantizando, como decía Fernando Salinas, los derechos humanos, la estabilidad, la seguridad jurídica de las personas trabajadoras y también del empresariado. El derecho laboral debe ser un instrumento de primera magnitud para apoyar los objetivos de la Estrategia de Lisboa de crecimiento, competitividad, más y mejores puestos de trabajo, inclusión social y –¿cómo no?– igualdad, igualdad de oportunidades. Y como consecuencia del mismo hecho, se ponen en la agenda europea temas que por ahora no contemplan los marcos legislativos: ciertas formas de teletrabajo, el tema de los autónomos dependientes, entre otros. Estos ámbitos se tienen que abordar distinguiendo las formas legales de esas que son irregulares, y dotarlos de una protección social adecuada. Pero eso no puede ir a cargo de todos aquellos que ya tienen derechos, haciendo que renuncien a ellos; es preciso que trabajemos por la equiparación de derechos, aumentando los de aquellas personas que no los tienen, no reduciendo los de aquellos que ya los tienen.

En definitiva es importante que tengamos en cuenta que al derecho laboral sólo le pueden exigir aquello que forma parte de su objeto de regulación y de su naturaleza jurídica, pero se debe hacer adaptándose al nuevo contexto. Hasta ahora, las reformas creo que se han abordado, han sido parciales y seguramente, muchas, insuficientes. Y necesitamos una visión global para abordar estas reformas necesarias para hacer frente a este nuevo modelo de trabajo y a este nuevo modelo de empresa.

Aparte de la importancia de todo cuanto he mencionado hasta ahora, quiero hacer referencia al tema de la flexiseguridad. Y como seguramente ha explicado Miquel Falguera, estos conceptos no son unívocos y hay muchos conceptos de flexiseguridad, unos más estrictos y unos más amplios. En definitiva, el concepto de flexiseguridad también tiene diferentes experiencias, desde la danesa a la holandesa, y va más allá del concepto de mercado de trabajo tradicional de que se comenzó en hablar hace años.

La flexiseguridad, según la Comisión Europea, nos debe permitir resolver el tema de la segmentación contractual, de la dualización de nuestro mercado de trabajo, que de hecho aquí en Cataluña también tenemos. Tenemos cada vez más puestos de trabajo del valor añadido, estamos hablando de más de un 32%. Pero, a la vez, los nuevos puestos de trabajo que se crean son aquellos que tienen menor retribución, y estamos hablando de que alrededor de un 27% de las personas que trabajan en Cataluña reciben menos de 1.000 euros, y mayoritariamente están en sectores feminizados.

Se ha desarrollado más la flexibilidad y la seguridad en el seno de la empresa. Pero esta flexibilidad y seguridad no sólo tienen que ser para las empresas, también tienen que ser para los trabajadores y para las trabajadoras. Y eso pasa por resolver la insuficiencia de la formación en nuestro mercado de trabajo. La formación, la formación a lo largo de la vida y una formación de más calidad y de habilidades, es necesaria en nuestro mercado de trabajo. Y mejorar las oportunidades para los trabajadores que están fuera de este mercado de trabajo y para las personas paradas.

Ahora tenemos que evitar los efectos contrarios a la protección social de las personas trabajadoras. Nos tenemos que adaptar. Adaptarnos a los nuevos cambios no quiere decir desregular o desproteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Es preciso garantizar el equilibrio entre las necesidades, como decíamos, de las personas y de las empresas. Esta

flexibilidad para las personas tiene que suponer mayor igualdad de oportunidades en el mundo laboral y no sólo desde la perspectiva actual.

El nuevo modelo de trabajo que queremos es un modelo que continúa respetando los derechos, respetando la igualdad y, en definitiva, todo aquello que habíamos conseguido y que hemos conseguido en nuestro mercado de trabajo.

Los temas que se han tratado en estas Jornadas, para ir finalizando, son diversos: la contratación –con un mercado de trabajo que, cuanto menos en Cataluña, sitúa sus niveles de temporalidad por debajo del 24%, por lo tanto, hemos avanzado bastante–, las diferentes visiones del derecho comparado, el tipo de proceso de consulta propuesto por la Comisión, entre otros.

Me gustaría insistir en algunas ideas clave de los retos que tiene la Unión Europea alrededor de este Libro Verde y, en definitiva, en su contenido. La creación del Libro Verde y el debate que comporta es positiva bajo el punto de vista de alcanzar los retos de forma equilibrada y de forma garantizada y que sitúa en la agenda europea los cambios y los ajustes que tenemos en nuestros mercados laborales.

Y en definitiva, por la calidad de nuestro empleo, calidad que, como se decía anteriormente, necesariamente tiene que comportar más estabilidad, menos precariedad, más seguridad y salud y más igualdad de oportunidades para todos, hombres y mujeres, y estos colectivos que están en peores condiciones: personas con dificultades de inserción social, personas jóvenes y personas con discapacidades. La igualdad de oportunidades es un elemento positivo para garantizar la igualdad y garantizar la cohesión social.

Hemos dado otro paso adelante sobre la estrategia y las medidas que podemos comparar entre las diversas experiencias europeas. Pero faltan aspectos importantes para seguir tratando. Por lo tanto, decirles que desde el Gobierno de Cataluña tenemos que agradecer sus aportaciones, aportaciones de todos, en este debate, debate que en definitiva nos tiene que situar en el modelo de sociedad que queremos. Un modelo de sociedad con un empleo de calidad, que es el único que nos garantizará unas empresas competitivas, pero, a la vez, una sociedad más justa y más cohesionada.

Muchas gracias.