



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 2009

IX Legislatura

Núm. 295

TRABAJO E INMIGRACIÓN

PRESIDENCIA DEL EXCMO. SR. DON JUAN ANTONIO BARRANCO GALLARDO

Sesión núm. 17

celebrada el miércoles 3 de junio de 2009

Página

ORDEN DEL DÍA:

Celebración de las siguientes comparencias, para informar en relación con el Proyecto de Ley de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (procedente del Real Decreto ley 2/2009, de 6 de marzo, número de expediente 121/000022.):

- Del señor secretario general de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE (Lacasa Aso). Por acuerdo de la Comisión de Trabajo e Inmigración. (Número de expediente 219/000260.).....

2

Se abre la sesión a las once de la mañana.

El señor **PRESIDENTE**: Señoras y señores diputados, vamos a comenzar la sesión de esta Comisión de Trabajo e Inmigración con la celebración de la comparecencia, en relación con el Proyecto de Ley de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, de don José María Lacasa Aso, secretario general —como ustedes saben— de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Don José María, muchísimas gracias por atender la invitación que le ha hecho esta Comisión, le agradeceremos muchísimo su presencia y sus aportaciones. Cuando quiera, tiene usted la palabra.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, CEOE** (Lacasa Aso): Muchísimas gracias, presidente. Quiero agradecerles su invitación para comparecer en esta Comisión y contribuir a los debates sobre una materia, que —como bien saben y comprenderán— es de la mayor relevancia para las empresas, para las personas y para el desarrollo económico de nuestro país.

Atravesamos una situación, en términos económicos y de empleo, muy difícil. Como saben, sufrimos los ritmos más elevados de destrucción de empleo y de incremento del paro de nuestra historia. A pesar de los datos positivos de ayer, que esperamos que se puedan consolidar, hemos superado ya los 4 millones de desempleados. En los últimos cuatro trimestres, el desempleo ha crecido en 1,8 millones de parados, debido en una pequeña parte al aumento de la población que busca empleo, pero sobre todo a la destrucción de más de 1,3 millones de puestos de trabajo. El incremento del desempleo en España supone, por sí solo, el 65 por ciento del crecimiento del paro en toda la zona euro en este periodo y eleva ya nuestra tasa de desempleo al 17,4 por ciento, la más alta de la Unión Europea y de la OCDE, y cercana al 20 por ciento a finales de este mismo año, según la mayor parte de analistas. Pero no solo se ha destruido empleo asalariado; en torno a 350.000 empresarios y autónomos han abandonado su actividad en el último año. Si cada uno de esos empresarios o autónomos ha arrastrado consigo a un empleado, simplemente por este efecto, tienen ustedes más de la mitad del empleo destruido.

Estamos ante una crisis global, pero su impacto en el empleo es sin ningún género de dudas un problema propio de nuestro país y el elemento que más nos diferencia del resto de los países de nuestro entorno. No pretendo entrar en esta comparecencia en todos los elementos que pueden estar influyendo en esta situación diferencial, como la crisis del sector de la construcción y del sector inmobiliario; la gran apertura de nuestra economía y la dependencia de la financiación exterior; la pérdida de competitividad que hemos acumulado

durante los últimos años y nuestra menor productividad; el gran peso de las pymes en nuestro tejido productivo; la morosidad de las administraciones públicas; la menor elasticidad salarial para responder ante una situación de menor demanda; la inferior cualificación de nuestra población o la elevada temporalidad de nuestro mercado de trabajo, por citar algunos de ellos. Pretendo, para responder más al objeto de esta Comisión, centrarme en aquellos aspectos de políticas de empleo y mercado de trabajo que más tienen que ver con las cuestiones que pueden abordarse en un proyecto de ley como el que actualmente están tramitando en el Congreso.

El real decreto de 6 de marzo, del que procede este proyecto de ley, fue aprobado por el Gobierno tras una serie de reuniones en el marco del diálogo social. Con independencia de que algunas de las medidas aprobadas puedan ir en la dirección correcta y de que hayan sido debatidas en las mesas de negociación del diálogo social, me gustaría recordarles, en primer lugar, que no se trata de una norma consensuada, ya que no fue posible alcanzar un acuerdo específico en materia de mantenimiento y fomento del empleo, fundamentalmente por no abordar otras decisiones de mayor alcance en este ámbito. La falta de avances y consenso obedece en buena medida, en nuestra opinión, a las limitaciones que ha sufrido el desarrollo del diálogo social tripartito en lo que llevamos de esta legislatura. Me refiero no solo a la propia gravedad de la situación económica y de empleo, que sin duda ha influido de forma muy importante en nuestros debates en el diálogo social, sino también a una cierta falta de operatividad y pragmatismo en la negociación, achacable a todas las partes, que nos ha llevado a una permanente redefinición de agendas, protocolos, prioridades o calendarios.

El tratamiento de los asuntos en las reuniones ha sido con frecuencia muy genérico, y cuando ha sido más específico no ha contado con la suficiente continuidad en las discusiones sobre cada materia concreta, impidiendo hasta la fecha abordar con cierta profundidad ninguna propuesta de reforma. Tampoco ha ayudado el posicionamiento del Gobierno a la hora de promover reformas de alcance, que entendemos indispensables en una situación económica excepcional como la actual, ni los mensajes de que sin acuerdo no hay reforma, que, en nuestra opinión, terminan por reforzar un cierto inmovilismo en las posiciones de los propios negociadores. Pese a ello, desde la CEOE seguimos manteniendo una apuesta inequívoca y clara por el diálogo social, apuesta que, bien es cierto, no nos exime de las responsabilidades que cada uno tenemos en nuestros respectivos ámbitos para hacer frente a una situación cuando menos excepcional. Así, además de en el diálogo social, los empresarios tenemos una responsabilidad en la negociación colectiva y en las medidas organizativas que permitan recuperar competitividad. Este es el motivo principal por el que hasta la fecha, y en ejercicio de nuestra responsabilidad, no hayamos podido suscribir un nuevo acuerdo interconfederal en materia de negociación colectiva, que,

de prolongar el esquema anterior, supondría provocar aun mayor destrucción de empleo. Los poderes Ejecutivo y Legislativo, por su parte, y en sus respectivos ámbitos, tienen responsabilidades propias y pueden asumir un mayor compromiso en la adopción de medidas que favorezcan la creación de empleo en nuestro mercado laboral, más allá de medidas paliativas de mejora en la protección social que, pudiendo ser necesarias, y lo son, poco o nada aportan al objetivo final de creación de empleo y no ofrecen mayores oportunidades a las personas y a la actividad productiva.

Hasta la fecha, hemos venido asistiendo a una sucesión de medidas, de las que una buena parte, como he manifestado, pueden ir en la dirección correcta, pero que han demostrado tener un escaso impacto en el mantenimiento del empleo. En este sentido, la aprobación de medidas se percibe más como un goteo de decisiones sucesivas que responden a aspectos parciales que como una estrategia global para afrontar la crisis económica y sobre todo su repercusión gravísima en el empleo. Una estrategia, que debería ser más onmicomprensiva y sistemática, debe contemplar tanto las actuaciones más coyunturales y urgentes como las reformas necesarias en el medio plazo para situar nuestra economía en el mejor escenario posible, que permita una recuperación rápida y con intensa creación de empleo. La puesta en marcha de una estrategia tampoco puede verse sustituida por una mera declaración de intenciones de promover un modelo productivo más basado en el conocimiento y de mayor valor añadido. De hecho, esta apuesta ya la suscribimos todos hace casi diez años, en la cumbre de Lisboa, por lo que seguimos, evidentemente, manteniéndola. Ahora debemos abordar los instrumentos y las decisiones, y en materia de empleo —que creo que es de lo que hablamos hoy— toca analizar los elementos que han lastrado nuestro nivel de ocupación, que estructuralmente siempre ha sido más bajo que el de los países de nuestro entorno. En este terreno, nosotros hemos hablado de flexiseguridad. Sorprendentemente, se nos ha criticado por ello, cuando no hemos hecho otra cosa que reiterar los principios promovidos por la Comisión Europea y señalados como exitosos para el modelo de crecimiento de nuestro continente; principios que, por cierto, también han sido valorados positivamente y asumidos como recomendaciones propias por los interlocutores sociales europeos, entre ellos lógicamente los españoles, tanto en el análisis conjunto que realizamos en 2007 sobre los desafíos clave para el mercado de trabajo como mucho más recientemente —hace apenas tres meses— en las conclusiones de la VIII Conferencia regional europea de la OIT, celebrada en Lisboa. Son también planteamientos coincidentes con las recomendaciones que la práctica totalidad de organismos y analistas internacionales y nacionales hacen a nuestro país en esta materia.

Así las cosas, si nuestra posición ha podido levantar alguna polémica debe ser, probablemente, porque hemos fallado en la pedagogía sobre este tema. Para no perse-

verar en el error, les pido que me permitan, en primer lugar, recordar las bases de este planteamiento. La flexiseguridad parte de un diagnóstico, dentro del modelo europeo de crecimiento y cohesión social, sobre cómo proporcionar mayor seguridad y oportunidades a las personas en mercados cada vez más globales y cambiantes. En este contexto, la nueva seguridad de las personas se basa más en mejorar sus oportunidades para mantenerse empleados, sea en su puesto actual o en otros disponibles, que en pretender de manera poco realista que permanezcan toda la vida en un puesto de trabajo concreto que puede desaparecer en cualquier momento. El foco de las políticas de flexiseguridad se concentra por tanto en facilitar las transiciones en el mercado de trabajo. Erróneamente se ha querido presentar como un punto intermedio o de equilibrio entre dos intereses supuestamente antagónicos, flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores. Lejos de esta interpretación, la finalidad de estas políticas es sumar dos líneas de actuación no contrapuestas, sino convergentes, en una misma dirección de proporcionar mayores oportunidades; de un lado, hacer que los trabajadores sean más empleables y, del otro, hacer que haya más empleos a su disposición. Las políticas de empleo deben favorecer tanto las políticas activas de formación, orientación, etcétera, que mejoran la capacidad individual para encontrar y mantenerse en el empleo, al tiempo que se mantiene un adecuado sistema de protección durante su permanencia en el desempleo, como proporcionar a las empresas un entorno flexible que les permita adaptarse, que no les disuada, sino que les anime a contratar nuevos trabajadores y favorezca que generen el mayor número de empleos posible.

Desde este punto de vista, quiero analizar la mayor parte de las medidas incluidas en el proyecto de ley que están tramitando. Es cierto que el proyecto de ley viene a dar un paso más en las decisiones adoptadas, tanto para mejorar la protección de desempleo como las políticas activas de orientación y formación de los servicios públicos. Así, en primer lugar, a las mejoras del sistema de protección al desempleo ya realizadas en los últimos años, como la ampliación de la renta activa de inserción o la introducción de nuevos programas de inserción becados, se añadió hace escasos meses una mejora en la capitalización de la prestación y ahora se suma la eliminación del mes de espera para cobrar el subsidio, además de comprometer la asunción de un importante déficit, generado para atender a las prestaciones y subsidios. En segundo lugar, la mejora de las políticas activas y los servicios públicos de empleo también se ha venido afrontando con el incremento de los recursos humanos y técnicos de los mismos, con el desarrollo de nuevos sistemas de atención telemática o con mejoras en los distintos programas y medidas de políticas activas. Lejos de oponernos a todo ello, desde las organizaciones empresariales hemos apoyado activamente tanto la intención de mantener adecuados niveles de protección como la necesidad de promover políticas activas y ser-

vicios públicos eficientes. El problema es que estas políticas de protección y de mejora de la empleabilidad desde una perspectiva de flexiseguridad deben complementarse necesariamente con otras mejoras en la capacidad de adaptación de las empresas para favorecer el empleo. Prácticamente, solo el pequeño incremento en la bonificación del contrato a tiempo parcial y la nueva bonificación que permite transformar una ayuda al desempleo en un incentivo a la contratación parecen ir en esa línea.

Estas medidas, aun en la dirección correcta, son a todas luces insuficientes. La primera no aborda los elementos que siguen afectando al escaso uso del contrato a tiempo parcial en nuestro país y la segunda presenta algunas dudas sobre su implementación práctica y su posible impacto, sobre todo derivadas de la transitoriedad y la voluntariedad de la medida por parte del desempleado. Por ello, las organizaciones empresariales hemos planteado la necesidad de avanzar más en la flexibilidad para crear más empleos. En primer lugar hemos sugerido medidas en el terreno de la entrada y salida del empleo para hacerla más compatible con la capacidad de adaptación de las empresas. En este sentido, puede avanzarse en ámbitos como la contratación a tiempo parcial que, pese a ser un buen instrumento para conciliar los intereses de vida familiar y personal con las necesidades productivas de las empresas, sigue estancada en un 12,5 por ciento, bastante por debajo de la media de la Unión Europea, que es del 18,3 por ciento. Avanzar en la normalización de este contrato así como en una mayor sencillez en su configuración, permitiría acercarnos a las fórmulas que presentan países donde el tiempo parcial ha tenido más éxito, como el Reino Unido, Alemania o Suecia, países donde está por encima del 25 por ciento, o el caso excepcional de Holanda, con un 47,6 por ciento y un 75 por ciento de las mujeres con este tipo de contratos. Aunque hay otros elementos que inciden en nuestra menor tasa de tiempo parcial, lo cierto es que la regulación actual de esta modalidad contractual sigue presentando elementos de rigidez, como la prohibición de realización de horas extraordinarias, las excesivas limitaciones en la utilización o distribución de las llamadas horas complementarias o su inferior cobertura de Seguridad Social, por citar solo algunas cuestiones que no incentivan su uso. Además, se ha diseñado de manera compleja y parece partir de una cierta presunción de fraude por parte del empleador. Ello aconseja el diseño de una modalidad de contrato más simple y basada en la confianza entre las partes. Precisamente en un contexto de crisis como el que vivimos, este tipo de figuras puede resultar adecuado para recuperar parte del empleo perdido, en la medida en que permite modular mejor el volumen de trabajo requerido. Más relevante es la necesidad de seguir avanzando en medidas que permitan reducir la segmentación de nuestro mercado de trabajo entre trabajadores indefinidos con un cierto grado de hiperprotección y temporales de fácil amortización.

Así, más allá de la fórmula concreta, que podría discutirse evidentemente, resulta necesario romper esta dualidad y avanzar en una contratación indefinida, cuyas condiciones no disuadan al empresario de su uso, por restarle gran capacidad de adaptación futura en un escenario como en el que vivimos, de cambios rápidos y profundos. Se trata de avanzar en un compromiso mayor de empresario y trabajador que permita superar el exceso de temporalidad; puede hacerse esto por la vía de alguna de las modalidades contractuales propuestas, tanto desde ámbitos académicos, empresariales u otros; puede hacerse mediante una mayor precisión en la intervención judicial, que permita que el despido por causas organizativas, técnicas, económicas o de producción, se ajuste a los costes y tiempos previstos en el Estatuto de los Trabajadores; puede analizarse por la vía de los periodos de prueba o de la identificación de condiciones que permitan resolver los contratos; también por la homologación del procedimiento del despido colectivo a la regulación de otros países de nuestro entorno o por cualquier otra vía alternativa. Como ustedes saben, por ejemplo, solo en Holanda y en España existe la autorización administrativa previa al despido colectivo; también saben que el Estatuto de los Trabajadores prevé una indemnización de veinte días por año de antigüedad para los ERE, pero que se están autorizando por treinta, cuarenta o incluso sesenta días por año.

Pues bien, aunque choque en una institución de debate como el Parlamento, nosotros hemos recibido fuertes críticas y quizás malinterpretaciones, intencionadas o no, solo por decir que queremos hablar de estos temas; no pensamos que sea radical que prefiramos parecernos más a países como Dinamarca, Reino Unido, Holanda o Austria, que a otros menos competitivos y con una menor cohesión social. En el análisis conjunto que suscribimos con la Confederación Europea de Sindicatos hemos dicho —y les cito literalmente— que reconocemos que en el mercado laboral actual es necesario mejorar las políticas que se dirigen tanto a la flexibilidad como a la seguridad de empresarios y trabajadores. El enfoque de flexiseguridad bien aplicado puede producir una situación de ganancia mutua que beneficie por igual a empleados y empleadores. Sin embargo, hasta la fecha no se nos ha dado la oportunidad de abrir el debate sobre una materia en la que no solo las organizaciones empresariales, sino prácticamente todos los analistas y organismos internacionales insisten una y otra vez desde hace muchos años. Y les puedo asegurar que mientras no avancemos, los empresarios, los que tienen que llevarnos de nuevo al crecimiento y al empleo seguimos pensando que no tenemos el mejor contexto para crear nuevos puestos de trabajo. En segundo lugar, la flexibilidad también puede abordarse desde una perspectiva de costes, donde hemos reiterado la necesidad de revisar la pertinencia y oportunidad de mantener contribuciones sociales elevadas que gravan y penalizan el empleo, limitando su creación, y explorar una posible reducción generalizada de cotizaciones, compatible, eso sí, con la

sostenibilidad del sistema de protección y, en su caso, complementando los ingresos por otras vías. Igualmente, en materia de costes, pero también por su repercusión en problemas organizativos y de gestión, el absentismo es otro tema relevante que debería abordarse con urgencia. El tratamiento de la incapacidad temporal, que concentra la mayor parte del absentismo en nuestro país, exige la revisión de determinados extremos, que van desde el tratamiento del coste y contribuciones sociales entre los días cuarto y decimoquinto tras la baja, en los que la empresa continua cotizando por el riesgo, pese a estar también cubriendo el coste de la prestación, hasta el papel que podrían asumir las mutuas en la gestión de los procesos y en una participación en las altas en términos similares a los del INSS.

En otro orden de cosas, el avance en la modernización y refuerzo de los servicios públicos de empleo, que, como decía, hemos apoyado, no se ha visto acompañado de la normalización en la actuación de los agentes privados en este ámbito. La verdad es que en esta materia quedan ya pocas excusas. En 1997, hace ya doce años, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el Convenio 181 de la OIT, suscrito posteriormente por nuestro país, que sustituye a regulaciones anteriores que limitaban o prohibían las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro, restricción que se había recogido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. En 2003, aprobado ya el citado convenio, la Ley de Empleo no recogió tal limitación, que solo persiste en el estatuto. Posteriormente, en 2006, hace ya tres años, suscribimos con el Gobierno y con los sindicatos, Comisiones Obreras y UGT, el acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, en el que, entre otras cuestiones, nos comprometíamos a debatir tripartitamente de manera inmediata el papel de los distintos agentes que intervienen en el mercado de trabajo, incluyendo las agencias de colocación y recolocación, compromiso que de nuevo hemos reiterado en la declaración para el diálogo social de julio de 2008. El retraso en esta cuestión es aún más llamativo si consideramos que hoy operan multitud de agentes públicos y privados en el empleo como colaboradores de los servicios públicos, y lo hacen con una financiación pública que se nutre básicamente de las cotizaciones que pagamos empresarios y trabajadores. Es decir, que, mientras se subcontrata la actuación de los servicios públicos a entidades privadas que operan en un entorno protegido, no en régimen de competencia, se mantiene una restricción a la actuación libre en el mercado de empresas, que cobrarían no de los presupuestos, sino del pago de otras empresas que utilizasen sus servicios. Por tanto, en nuestra opinión, no existen excusas para una demora indefinida en la autorización de las empresas privadas de colocación, que, además de ser una de las pocas medidas sin coste alguno, puede contribuir a mejorar la transparencia y movilidad en nuestro mercado laboral, cuestión clave en estos tiempos de crisis. No debemos olvidar que, junto a las elevadas cifras de paro, siguen produciéndose en muchas partes de nuestro terri-

torio vacantes difíciles de cubrir, que incluso conducen a nuevas autorizaciones para la contratación de trabajadores inmigrantes. La supresión de la limitación todavía presente en el estatuto, que hace tiempo debiera haber desaparecido, sería además compatible con el desarrollo reglamentario de esta materia mediante acuerdo en el diálogo social. De hecho, debiera ser posible decidir ya la normalización de la actividad privada en empleo, homologándonos a la inmensa mayoría de países europeos, aunque la modificación normativa se remita a un desarrollo reglamentario posterior que puede discutirse y acordarse en el diálogo social. En este marco tendremos que abordar no solo la identificación de las agencias privadas de colocación, sino los requisitos que en su caso puedan exigírseles para colaborar con los servicios públicos o las posibilidades de actuación de las empresas de trabajo temporal en este ámbito. A este último respecto hay que recordar que también tenemos pendiente de trasposición una directiva que afecta a estas empresas, en la que deberemos analizar la racionalidad y pertinencia de mantener restricciones o penalizaciones a un sector que ya hace tiempo ha normalizado su actuación en el mercado laboral.

Estas son algunas de las medidas de carácter más estructural que estamos proponiendo para mejorar nuestra normativa sociolaboral, pero el proyecto que tramitan contempla también otras actuaciones más coyunturales, de carácter paliativo de la crisis, sobre las que también querría hacer algunas consideraciones breves. Este es el sentido, por ejemplo, de las medidas adoptadas para incentivar el uso de expedientes de regulación de empleo, de reducción de jornada o suspensión de contratos, frente a los expedientes de extinción de contratos. Siendo esta una medida acertada que se plantea como ayuda para capear lo peor del temporal sin extinguir contratos, pensamos que su diseño ha tenido cierto desequilibrio y es mejorable. Así, mientras que a los trabajadores se les puede reponer hasta 120 días las prestaciones por desempleo consumidas durante la suspensión en caso de que finalmente pierdan el empleo, es decir, que se les repone lo que corresponde a la cotización de doce meses, el empresario se bonifica un 50 por ciento de las cotizaciones y solo durante un periodo de ocho meses. Nuestra propuesta es que dicha bonificación alcance al cien por cien de las cotizaciones empresariales y que se pudiera extender a un periodo de hasta doce meses. Esta sería una medida, además de más equilibrada, más efectiva y acorde con la evolución del periodo de crisis. En todo caso, no debiera existir una excesiva preocupación ni por el impacto presupuestario de la medida ni por que las suspensiones de empleo se extiendan sin necesidad. La realidad es que cualquier empresario que pueda recuperar antes de este periodo sus niveles de producción dará por finalizada la suspensión del contrato cuanto antes y reanudará su función de producir bienes y servicios, que es su objetivo y razón de ser.

Quiero dejar aquí los detalles de mi intervención para terminar con una reflexión final. Es tiempo de afrontar los cambios que precisa nuestro marco normativo, no para un año o dos de crisis, sino para las próximas décadas y para el crecimiento económico que queremos todos. Coincidimos en la necesidad de impulsar un tejido productivo más innovador y de mayor valor. Precisamente por eso creemos que es preciso dotarnos de un entorno que anime a iniciar proyectos empresariales, a arriesgar en nuevas líneas de actividad y a innovar permanentemente. Para ello tiene que ser fácil crear una empresa, asumir esfuerzos y con frecuencia fracasos, cuyas consecuencias no nos disuadan de volver a intentarlo. Tiene que ser fácil contratar sin miedo para apoyar estos proyectos y, cuando las cosas vienen mal, los instrumentos para reducir la actividad o la contratación no deberían imponernos condiciones que nos disuadan de volver a intentarlo. Podemos quedarnos en posiciones inmovilistas y posiblemente no haremos gran daño a empresas consolidadas o negocios seguros, pero si queremos mayor dinamismo e innovación, si queremos que esos 350.000 emprendedores y autónomos que han cesado su actividad lo intenten de nuevo, debemos apostar por entornos flexibles que permitan asumir riesgos y adaptar proyectos. Es la flexibilidad que pedimos para complementar la nueva seguridad que debe ofrecerse a los trabajadores y que, necesariamente, va a estar más basada en una mayor protección, orientación y formación desde las políticas públicas de empleo. Precisamente ahora, que trabajan en estas últimas, les pido una reflexión sobre un tema en el que a todos nos va mucho.

El señor **PRESIDENTE:** Para plantear preguntas, aclaraciones o todas aquellas consideraciones que considere pertinentes, tiene la palabra el portavoz del Grupo Parlamentario Popular, don José Ignacio Echániz.

El señor **ECHÁNIZ SALGADO:** Muchas gracias, señor secretario general de la Confederación de España de Organizaciones Empresariales, don José María Lacasa —y a sus acompañantes—, por su presencia en la mañana de hoy para dar cuenta de sus criterios, sus valoraciones y sus aportaciones en relación con la tramitación del proyecto de ley en materia de empleo que en este momento se halla en esta Cámara.

Quiero poner en valor su presencia hoy aquí. Hemos intervenido en las últimas sesiones poniendo de manifiesto que hay otros miembros de la mesa para el diálogo social abierta en este país que todavía no nos han confirmado su presencia en esta Comisión. Por tanto, en la medida en que CEOE comparece hoy y que Cepyme ya está en el calendario, me gustaría —repito— poner en conocimiento de los miembros de la Comisión, y especialmente de la Mesa, el hecho de que hay dos organizaciones que forman parte de la mesa para el diálogo social de este país que todavía no han dado su conformidad a la presencia en la Comisión de Trabajo e Inmi-

gración del Congreso de los Diputados, que, repito, está tramitando esta importante legislación, fruto de un real decreto-ley del propio Gobierno.

Me gustaría hacer una breve intervención para hacer un análisis de los últimos datos que han aparecido en relación con el mercado laboral español en las últimas veinticuatro horas. El primero de ellos es la tasa de paro de abril. Eurostat ha puesto de manifiesto que la tasa de paro de la economía española ascendió al 18,1 por ciento en el pasado mes de abril, duplicando de esta manera la tasa media de la unión europea, que alcanzó el 8,6 por ciento, y la tasa de la Unión Monetaria, que alcanzó el 9,2 por ciento. Quiere esto decir que mientras la tasa de desempleo de España se ha disparado al 18,1 por ciento, en Alemania sigue siendo del 7,7 por ciento; en Italia, del 6,9 por ciento; en el Reino Unido, del 6,9 por ciento y en Francia, del 8,9 por ciento. Esto significa que nuestro país tiene en estos momentos, aproximadamente, tres veces más de tasa de paro registrado que el resto de los países a los que intentamos asemejarnos dentro de la Unión Europea. Este dato es todavía más lamentable en el ámbito del paro juvenil, donde la tasa de paro de menores de 25 años en nuestro país asciende al 36,2 por ciento, mientras que en la Unión Europea se sitúa en el 18,7, es decir, tenemos el doble de paro juvenil que la media del resto de los países de la Unión Europea. Esto quiere decir que por cada europeo joven menor de 25 años que está en paro, en España hay dos jóvenes menores de 25 años en el desempleo.

El segundo dato es el paro registrado de mayo. El mes de mayo ha incorporado un descenso de 24.700 parados menos que el mes anterior en términos absolutos. Sin embargo, en términos desestacionalizados, que es la forma —como todos ustedes saben— más correcta de medir las variaciones intermensuales, el número de parados se ha incrementado en 88.594 personas. Por tanto, hay que poner de manifiesto que siempre, a excepción del año pasado, el año 2008, y de la crisis del año 1979, el paro siempre ha caído en el mes de mayo. De hecho, la caída de este mes de mayo ha sido la menor de la serie histórica de los años recientes después de la del año 2001. En mayo, a la par de lo que ocurrió en el mes de abril, se ha comportado tradicionalmente de forma positiva en la medida en que se recluta, como todos ustedes saben, mano de obra para la recolecta de distintos productos agrarios y comienzan los preparativos de la campaña de verano, entre otros aspectos. Este año se une, evidentemente, el efecto de la creación de empleo que durante unos meses va a traer aparejado el PlanE, que, en cualquier caso, es una medida de carácter coyuntural y, por tanto, cuyos efectos van a desaparecer en el corto plazo. Eso es, sin duda, lo que ha llevado a la Secretaría General de Empleo del Ministerio de Trabajo a valorar prudentemente el dato de empleo de ayer y a afirmar que todavía no podemos interpretar este dato como la superación de la difícil coyuntura que estamos atravesando.

Pese a la caída del número de parados entre abril y mayo, la variación interanual de paro sigue siendo altísima, es de un 53,81 por ciento; es decir, 1.300.000 parados más que en mayo de 2008; 3.500 parados al día. Y no hay que olvidar que cerca de 450.000 parados, en la medida en que están en algún curso de formación o han expresado algún requisito específico en su demanda de empleo, no están contabilizados en ese número de parados. Es evidente que el número de contratos ha aumentado a lo largo del mes de mayo, se ha incrementado en 78.594, gracias a un incremento de 80.971 de carácter temporal, pero el dato quizá más significativo es que, mientras han aumentado en 80.900 los contratos de carácter temporal, han caído de nuevo los indefinidos en 2.377 contratos.

El tercer dato es el de la Seguridad Social de mayo, teniendo en cuenta que en un año se han dado de baja ya 1.300.000 afiliados a la Seguridad Social, cerca de 3.578 al día. Pese a la mejora general de la afiliación a la Seguridad Social en este mes de mayo, se han dado de baja nada más y nada menos que 6.561 autónomos más y en un año la suma asciende a 161.278. Solamente, señorías, desde el mes de septiembre, cuando el Gobierno presentó los Presupuestos Generales del Estado para el año en curso, 2009, hay 916.000 afiliados menos a la Seguridad Social y desde mayo de 2008, es decir, en un año exactamente, hay en España 1.306.000 afiliados menos. Esta es la realidad de nuestra situación laboral y estas son las circunstancias que anteceden a la puesta en debate de este real decreto, de esta ley en el Parlamento y de su comparecencia, por tanto, en la mañana de hoy.

Mi primera pregunta estaría relacionada con el diálogo social. ¿Cuál es el elemento esencial que ha hecho que, ante estos datos a los que mi grupo ha hecho referencia en este momento y un año después de la firma de aquel acuerdo en el ámbito del diálogo social, no haya habido ni un solo acuerdo en materia de diálogo social que podamos llevarnos —permítame la expresión— a la boca en este país? En este país hay 4.000.000 de españoles que están asistiendo con absoluta estupefacción a que una mesa de diálogo social que inició sus trabajos hace más de un año no haya dado ni un solo fruto y cuando llega a esta Cámara un real decreto para tramitarse como proyecto de ley gracias al impulso de los grupos de la oposición llegua incluso sin el refrendo de ese diálogo social. La pregunta es ¿hay alguna posibilidad, señor secretario general de la CEOE, de que el diálogo social pueda dar algún fruto antes de que España llegue a los 4.500.000 parados o a los 5.000.000 de parados o incluso de que desaparezca la crisis económica fruto de la ayuda y del impulso de otras circunstancias ajenas a las de nuestro propio país?

Ha hecho un análisis muy pormenorizado de distintos elementos que forman parte del mercado de trabajo. Me preocupa especialmente la cifra que ha dado de a que cerca de 350.000 empresarios y autónomos han abandonado su actividad y que, sencillamente, con que hayan

arrastrado a un solo empleado ya tendríamos la mitad del paro de este país, 700.000 de los 1.300.000 parados.

Mi grupo parlamentario sabe perfectamente que las empresas, las grandes, las pequeñas, las pymes, los autónomos son los que crean el empleo en un país como el nuestro; no es el Gobierno ni la Administración pública, como es evidente. También entendemos que la situación de desempleo no va a revertir hasta que los empresarios, grandes, pequeños y autónomos, vuelvan a confiar en la situación política y económica de nuestro país y vuelvan a observar que se dan unas condiciones o un contexto que permita cambiar esta grave situación. Por tanto, entendemos que los agentes sociales merecen ser escuchados, que los empresarios merecen ser escuchados, se esté más o menos de acuerdo con sus planteamientos. En ese sentido, valoramos muy positivamente las cuestiones que ha puesto encima de la mesa; las relacionadas con la modernización de los servicios públicos de empleo, agencias privadas de colocación, el tratamiento de la IT, del absentismo, del contrato a tiempo parcial, y su valoración como paliativas de algunas de las medidas que contempla este real decreto. Es cierto que en las comparecencias que se han producido hasta este momento —quitando la del presidente del Consejo Económico y Social que vino a decirnos que no tenía nada que decirnos— prácticamente el cien por cien de los comparecientes han puesto de manifiesto en esta Cámara que el mercado laboral español no está dando la respuesta necesaria en un momento de crisis como el que estamos; que no está respondiendo de una forma adecuada a las necesidades de nuestro mercado y que, por tanto, necesita de modificaciones, y que no habrá ese cambio de modelo con el que se llena la boca el Gobierno en estos momentos si no se produce simultáneamente un cambio del marco en el mercado de trabajo, en la productividad y en la competitividad de nuestro país. Por lo tanto, con estos antecedentes introductorios, me gustaría hacerle algunas preguntas concretas relacionadas con su intervención o con otras cuestiones que quizá ha tocado tangencialmente y que a mí me parecen del máximo interés.

En términos generales, ¿cree el secretario general de la Confederación de Empresarios de España que el conjunto de medidas que contiene este Real Decreto 2/2009 es el adecuado en estos momentos procedimentales, en este momento de la situación, para hacer frente a la sangría de puestos de trabajo que se están perdiendo en la actualidad? ¿Cree realmente que esto va a contener el desempleo? Es más, ¿cree que va a crear algo de empleo o cree que hay que profundizar en algunas de estas medidas, incluso adoptar otras nuevas, que pueden ser objeto de medidas adicionales o de enmiendas de los grupos que puedan ser debatidas en esta Cámara en el momento oportuno en la tramitación de este proyecto de ley? ¿Cree, por tanto, que las medidas que contiene este real decreto son las que España necesita en este momento en que se han destruido ya más de 4 millones de empleos?

Ha hecho una alusión a la dualidad laboral y me gustaría conocer qué medidas pondría en marcha, más allá de las que ha comentado en materia de contratación, para acabar con esta dualidad laboral, incluso esta dispersión de modalidades de contratación que existen —hasta 17— en nuestro país, y si cree que con carácter extraordinario habría que incorporar la que ha puesto de manifiesto como una más o sencillamente sería sustitutiva del resto, de lo que significa el elenco de modalidades que existen en nuestro país en este momento. ¿Cree positivo que se utilice la prestación por desempleo como fomento para el empleo, lo que algunos expertos han llamado comprar el empleo o la selección por la protección del trabajador y no por la capacitación, la preparación, la formación, la disposición del trabajador? ¿Cree que, de alguna manera, la utilización de esta prestación puede tener algún rasgo discriminatorio? ¿Podría profundizar más en el efecto que una reducción de cotizaciones a la Seguridad Social podría tener desde su punto de vista sobre el empleo? ¿Cree que es necesario bonificar, más allá de la situación actual, el contrato a tiempo parcial y está de acuerdo en la forma en que está recogido en este real decreto o cómo, desde su punto de vista, se podría mejorar? ¿Cree que estas medidas que están incorporadas en el real decreto van a disminuir la temporalidad, que es un elemento característico, definitorio del mercado laboral de nuestro país? ¿Cree que las medidas introducidas en los artículos 5 y 6 persiguen su finalidad de reducir el gasto de la partida de protección por desempleo o cree que vulneran de alguna manera nuestros textos normativos, especialmente la Constitución Española? ¿De alguna manera cree que es normal ligar la duración de una modificación a la duración de la prestación por desempleo? También me gustaría saber si cree que es necesaria una modernización de la negociación colectiva, qué elementos tiene en este momento positivos, cuáles son menos positivos, cuáles desde su punto de vista podían en este momento procedimental, a través de modificaciones en la legislación, incorporar elementos que están muy dejados de la mano de dios, como la productividad. Ya me ha contestado respecto a la necesidad de la trasposición de determinadas directivas y, por tanto, la modificación de la legislación en España de las empresas de trabajo temporal o de las agencias privadas de empleo en el ámbito de la intermediación laboral. También quiero conocer si cree que, como dicen la mayor parte de los organismos internacionales, vamos a superar ampliamente los 4 millones de parados y nos vamos a acercar peligrosamente a los 5 millones. Por último, ¿cuál es su opinión sobre el sistema de formación español? ¿Cómo estamos, desde su punto de vista, en términos de educación en los distintos niveles y también en formación profesional y ocupacional? ¿Cree que estos elementos están respondiendo o van a responder en el futuro de una forma adecuada para mejorar de manera oportuna nuestro mercado de trabajo desde la situación en la que hemos caído?

Poco más, solo terminar como empezaba, agradeciéndole profundamente su amabilidad estando hoy en esta Comisión, en este Parlamento, a pesar de que, como estamos en campaña, la mayor parte de los diputados de provincias están en este momento haciendo labores electorales. Por tanto, le pido disculpas en el nombre del resto de los miembros de la Comisión que pertenecen a mi grupo y no están hoy presentes. Pero, quiero agradecerle muy especialmente su presencia hoy aquí, sus aportaciones, sus valoraciones, las propuestas que nos ha dejado encima de la mesa que nosotros estudiaremos con todo detenimiento y aprecio a la hora de establecer nuestra posición en el debate de las enmiendas de este texto.

El señor **PRESIDENTE**: En representación del Grupo Parlamentario Socialista tiene la palabra don Jesús Membrado.

El señor **MEMBRADO GINER**: Señor presidente, señorías, quiero comenzar la intervención agradeciendo al secretario general de la CEOE, don José María Lacasa, no solamente su intervención sino su presencia hoy aquí, con nosotros. Además, quiero pedirle disculpas en nombre de los ausentes; coincido con el señor Echániz en que la fecha no es la más adecuada teniendo en cuenta la campaña electoral, que nos obliga, lógicamente, a estar moviéndonos por el conjunto de nuestros territorios. No obstante, creo que su intervención quedará perfectamente reflejada en el «Diario de Sesiones» y seguro que servirá para que muchos compañeros conozcan cuál es la posición de la CEOE, sin ninguna duda. En segundo lugar, también le quisiera felicitar porque por lo menos usted ha hecho una intervención con arreglo al canon normal de una comparecencia, en la cual se hacen alegaciones, impresiones o valoraciones sobre el texto sobre el que vamos a hablar y sobre el que queremos tener información adecuada; por eso hemos solicitado su presencia hoy aquí, cosa que de algunas de las comparecencias no podemos decir. A mí personalmente me gratifica escuchar aportaciones sobre lo que tenemos que debatir a lo largo de las próximas semanas.

Cambiando de tercio, porque esto se convierte en habitual con el señor Echániz, sinceramente me gusta hablar de estas cuestiones. La verdad es que hace diez días avisé al señor Echániz de que el día que tuviésemos un dato positivo sobre la creación de empleo iba a coger una depresión o iba a nadar en la melancolía y es lo que hoy nos acaba de hacer. El señor Echániz responde a esos dirigentes del Partido Popular a los cuales les da un subidón de euforia cuando aumenta el paro y una enorme depresión cuando aumenta el empleo. La verdad es que no vamos a entrar a debatir si va a haber más paro o menos paro, o si esto es un brote verde o el comienzo de una situación que esperemos que continúe a lo largo de los próximos meses, me parece que ese no es el debate. Lo que sí quiero decir es que estoy

enormemente satisfecho de los 14.741 activos más que hemos tenido en el mes de mayo y que me gustaría que continuásemos así, no solamente por el Grupo Parlamentario Socialista sino por el conjunto de la sociedad y también por los grupos de la oposición; seguro que bajaría más el debate de confrontación y entraríamos más en el debate de análisis.

La primera cuestión que le quisiera plantear al señor Lacasa es que en los temas del empleo y en los temas del paro en nuestro país estamos en un debate permanente de confrontación, es un arma arrojadiza de unos contra otros el número de los parados. Pero hay un hecho que me llama la atención. Somos un país que estará rondando en estos momentos el 18 por ciento de desempleo y hemos tenido en el primer trimestre una caída del PIB de aproximadamente el 3,4 por ciento. Alemania tiene una caída del PIB del 6 por ciento y está a prácticamente el 50 por ciento de parados. Francia tiene una caída del PIB del 4 ó 4,5 por ciento, igual que Inglaterra, y tiene en torno al 8 por ciento de desempleo. Inglaterra probablemente estará en torno al 9,5 ó 10 por ciento, lo cual es una tragedia para el Reino Unido en estos momentos. ¿Qué elementos estructurales son los que nos diferencian de estos países para que tengamos una repercusión tan alta en el desempleo? Y cuando hablo de elementos estructurales no estoy hablando solamente de elementos de contratación. ¿Qué pasa en nuestra estructura productiva para que esto se produzca? Esto me parece que es interesante para racionalizar medianamente los problemas del empleo y del desempleo.

Segunda cuestión que le quiero plantear al señor Lacasa. Usted hablaba anteriormente —y creo que ha hecho una reflexión atinada— sobre el tema del diálogo social. Hicimos una declaración —le he entendido yo— el día 29 de julio del año 2008 para debatir sobre unos temas que se han visto permanentemente superados por la realidad. Ese es el primer problema que tiene el diálogo social de este año, que nos hemos visto permanentemente superados por la realidad de tener que estar trabajando en temas que no estaban ni siquiera en el índice que habíamos planteado hace un año, y que además son siempre sobrevenidos. Esto genera inmediatamente problemas, contradicciones en el propio diálogo social, que no puede parar y reflexionar para avanzar, sino que está permanentemente en una dinámica realmente complicada. Me ha parecido atinada esa reflexión sobre el diálogo social, porque la comparto y porque mi grupo piensa que el diálogo social es un activo del que no podemos prescindir, a pesar de las dificultades que actualmente tenemos. Y ahí va la siguiente pregunta. ¿La CEOE se reafirma en la necesidad del diálogo social? ¿Hace una apuesta clara? ¿Considera que en estos momentos es necesario que el diálogo social sea un instrumento estratégico para resolver los problemas de la crisis y para salir con mayor fortaleza? Porque yo sí creo que los problemas del diálogo social pueden ser condicionantes y también coincido en que no son la solución, pero sin el diálogo social tendríamos una situa-

ción de confrontación más grave de la que tenemos en estos momentos y una situación en el ámbito social mucho más conflictiva en el conjunto de la sociedad. El diálogo social amortigua, permite que la protección se siga manteniendo y genera expectativas y confianza, que es un elemento fundamental en estos momentos.

Otra cuestión que me gustaría plantearle. Usted ha dicho claramente que el anteproyecto de ley no es fruto de diálogo social, pero sí se ha tratado en las mesas de diálogo social. ¿Por qué no es fruto del diálogo social? Porque no ha podido haber acuerdo entre la posición de la CEOE y la posición de los sindicatos. Creo que en el preámbulo del proyecto de ley así se plantea. Se dice que se ha discutido, pero no se ha llegado a un acuerdo, aunque sí se ha tratado dentro del diálogo social. Sin embargo, usted considera que hay cuatro elementos que les acercan, que seguramente no les resuelven los problemas que ustedes planteaban al cien por cien, pero que valoran con mayor o menor alegría como positivos: el incremento de las políticas activas, que creo que es la renovación de los orientadores, de los 1.500 orientadores; el aumento del sistema informático y telemático, garantizar la protección de desempleo. Son elementos que están recogidos ahí. Esa es una parte en la que me ha parecido entender que ustedes, en principio, estaban de acuerdo y consideraban un elemento positivo. Las bonificaciones del 50 por ciento para la contratación indefinida es algo que ustedes reivindicaron en la mesa de diálogo social, aunque luego no pudo haber acuerdo, pero ustedes lo plantearon. Por tanto, yo interpreto que ese tipo de bonificaciones a ustedes les permiten mantener la contratación media o incrementarla.

Otra de las cuestiones en las que yo estoy de acuerdo es en que nuestro país está en estos momentos en unos porcentajes muy pequeños, no llegamos al 13 por ciento del contrato a tiempo parcial, pero sí es cierto que se esponja el contrato a tiempo parcial, se amplifica; generamos ahí posibilidades de mayor grado de contratación a tiempo parcial. Además, tengo la seguridad de que va a ser una medida que, a pesar de las limitaciones que el real decreto tiene ya para su aplicación, va a tener algún efecto positivo en los próximos meses. Me parece interesante que la CEOE no valore negativamente la redacción que tiene, a pesar de la confusión que indudablemente supone. Otro asunto que me ha parecido entender, aunque usted ha planteado una serie de reticencias, es cómo se contemplan los ERE, al margen de que planteen que en estos momentos en un ERE la función de la Administración debe ser cero o nula. Pero ese es un programa máximo que ya se viene discutiendo con la CEOE desde hace mucho tiempo, por ejemplo desde la reforma del año 1997. Esos cuatro elementos para usted como mínimo rozan que no se valoren negativamente.

Ahora le quiero plantear una pregunta: ¿la capitalización del desempleo como elemento para el fomento de la actividad, cómo la definen ustedes y qué posición tienen? Usted estaba planteando la ampliación del 50 por ciento de las bonificaciones, pero por la vía de la

capitalización del desempleo podemos llegar al cien por cien. No lo sé, no le he escuchado ninguna referencia a esa medida y me gustaría saber cuál es su consideración porque el decreto, el anteproyecto, perdón por lo del decreto, tiene un objetivo que ustedes discutieron en la mesa insuficientemente. Su objetivo es limitado, tiene una aplicación hasta el 31 de diciembre y, al mismo tiempo, se intenta que se vehiculice para frenar el desempleo y generar actividad. Ese es el objetivo que tiene. Por lo tanto, la introducción ahí de un nuevo tipo de contrato, que es el que la CEOE ha hecho llegar a algunos grupos parlamentarios, seguramente se sale del marco normativo al que nos estamos refiriendo. Si habla de reforma del mercado de trabajo, y creo haberle escuchado que dentro del diálogo social, no por imposición, así como a su presidente también en recientes declaraciones, tengo que entender que esa propuesta de reforma del mercado de trabajo no les gustaría que se plantease dentro de un proyecto de ley como este, que ya tiene una dinámica por la que es difícil que ustedes lo saquen por la vía del diálogo social de forma inmediata y que, por lo tanto, tendría que hacerse exclusivamente por la suma de los votos de la oposición frente al Gobierno. Quiero que me dé su valoración sobre cómo piensan llevar a cabo la discusión de la reforma del mercado laboral, si es que la siguen planteando; si además lo que están proponiendo es una reforma que siempre tiene que ser fruto del diálogo social. Aunque consideran que, lógicamente, la posición del Gobierno no es beneficiosa para que se modifique la balanza entre sindicatos y patronales a la hora de llevar esa discusión a buen puerto, estoy de acuerdo con usted en que ese es un elemento que están esgrimiendo permanentemente, y si ve que en este anteproyecto de ley hay que introducir elementos referentes a la defensa, que plantearon no hace mucho tiempo, de su contrato en época de crisis.

Haré a continuación una consideración general sobre la flexiseguridad, un asunto desde mi punto de vista del que no se puede desechar su discusión, al contrario, pero indudablemente supone que hay que modificar muchos de los criterios que en políticas sociales y políticas activas de empleo tenemos en nuestro país. No solo hay que modificarlos conceptualmente, sino que el tema presupuestario es un soporte fundamental a la hora de hablar de flexiseguridad. No se puede hablar de flexiseguridad en España con un coste de las políticas activas como el que tenemos, frente a Dinamarca con un 34 por ciento del PIB dedicado a políticas sociales. Son conceptos distintos. Esta es la primera cuestión que le planteo. Y la segunda es que yo entiendo que la diferencia que tenemos con los países de nuestro entorno en la negociación colectiva, hace que tengamos algunos elementos de flexibilidad interna que no estamos desarrollando adecuadamente. No estoy diciendo que nuestra estructura de negociación colectiva tenga que modificarse, sino que no la estamos apurando. Sabe muy bien que hoy la mayoría de los ERE vienen por acuerdo: el 90 por ciento. La posición

de la Administración es sancionar favorablemente porque son muy pocos los ERE que vienen con desacuerdo a la mesa de trabajo, tanto en las comunidades autónomas como en la Administración central, y eso es porque hay diálogo dentro de las empresas. Pero los turnos, la modificación de las condiciones laborales y un montón de asuntos que hacen frente a las puntas de producción de cada día se negocian en las empresas, se discuten en las empresas. Eso es flexibilidad, ¿eh? Es decir, estamos desaprovechando un marco jurídico de flexibilidad y no tendríamos por qué estar asustando ni a los trabajadores ni a los empresarios sino potenciando que se desarrolle. Ese es el elemento prioritario para avanzar después en la definición que sobre flexiseguridad tiene la Confederación Europea de Sindicatos, que llegó a un acuerdo con la patronal europea en el desarrollo de los mismos. Pero la rigidez en la negociación colectiva de la Unión Europea no es comparable con nuestra flexibilidad —que la tenemos— en cuanto a contratación y en cuanto a capacidad de acomodación de las condiciones laborales y las condiciones productivas de las empresas. Otra cosa es que por dejadez, negligencia o comodidad haya muchos empresarios que no la practiquen y haya muchos sindicalistas que no la vean conveniente, pero tenemos marco jurídico.

Para terminar haré una acotación sobre el contrato a tiempo parcial. Estoy de acuerdo en que el contrato a tiempo parcial tiene que incrementarse, pero no nos vayamos empeñando en la comparación con Holanda o con la media de la Unión Europea de los Quince en contrato a tiempo parcial pues estamos prácticamente 8 ó 9 puntos por debajo. ¿Por qué? Porque tenemos unos niveles de temporalidad que solapan el contrato a tiempo parcial. ¿Y eso es malo? De acuerdo. Pero hicimos un acuerdo con el Partido Popular en el año 1997 —usted se acordará, señor Lacasa— en el cual se planteaba una modificación del contrato a tiempo parcial que fue a su vez modificado en el año 1998, y a partir de ese momento cayó el contrato a tiempo parcial, ¿en qué? En la repercusión de las bonificaciones para las prestaciones a la Seguridad Social, y por tanto para la capitalización para la jubilación. Con un contrato a tiempo parcial que le deja una pensión de 700 euros a una trabajadora o a un trabajador, si le mantiene esos 700 euros, no se acoge a él. Pero si esos 700 euros, en lugar de ser uno por uno trabajado es uno por 1,3 la gente se animará. Y esa es la diferencia que hubo entre 1997 y 1998, por tanto no es un elemento exclusivamente de redacción o de que no se haya tomado en cuenta la cuestión, sino que viene de atrás.

El señor **PRESIDENTE**: Señor Lacasa, tiene la palabra para responder a las cuestiones suscitadas por los portavoces de los grupos parlamentarios.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, CEOE** (Lacasa Aso): Para mí y para la institución no solamente es una obli-

gación venir aquí, sino que es un honor y es algo que hacemos dentro de la política transparente que intentamos desarrollar en estos temas. Desde luego, hablar, comunicar e intercambiar opiniones entre todas las partes en esta cuestión es esencial y fundamental.

Hay cuestiones que han mencionado ambos portavoces, luego voy a intentar agruparlas porque así es más fácil. El primero es cómo vemos el diálogo social. Nadie puede dudar del compromiso institucional de la CEOE con el diálogo social en el pasado, en el presente y diría que en el futuro. Muchas veces digo que, como organización, tenemos en nuestros genes el diálogo social, no por nada, sino porque ha sido muy positivo para que España fuera capaz de hacer las transformaciones importantísimas que tenía que hacer en los últimos treinta años en un clima de consenso y de paz social. La institución lo tiene en los genes y sí, está vivo el diálogo social. Nuestra actitud es de total compromiso con el mismo, teniendo en cuenta que es un instrumento que permite hacer los cambios, como decía, en un clima de consenso. El diálogo social no es un fin en sí mismo, es un instrumento, que tenemos que cuidar y en el que tenemos que poner nuestros mejores esfuerzos. Efectivamente, en el mes de julio firmamos la declaración con el Gobierno, con las organizaciones sindicales y con CEOE Cepyme. De ahí, iniciamos un proceso de diálogo a través de veintitrés mesas —que se dice pronto—, que están operativas. Entre ellas hay trece sobre el diálogo social más clásico, los temas sociolaborales, donde funcionamos con el criterio del consenso, y luego están las diez restantes de diálogo social reforzado en los temas de carácter económico, de los ministerios económicos, que es un ejercicio interesante. Es cierto que ahí el sistema es distinto, es información, nosotros damos nuestra opinión, y al final el Gobierno toma las decisiones que considera más oportunas. Es una nueva ventana que tiene su interés. También es cierto, como he dicho, que las agendas y los planteamientos que hicimos en el mes de julio en el marco de esa declaración se han visto superadas por la realidad, por lo que estamos trabajando sobre agendas y temas que han perdido actualidad. Desde luego, no hemos sabido ser —y ahí está quizás nuestra crítica— lo suficientemente ambiciosos para introducir en esa estructura de diálogo social que cuelga de la declaración, temas importantes que afectan en estos momentos a la sociedad española.

Una de las cuestiones que nos ha faltado para que el diálogo funcionara es que en los meses de septiembre y octubre, cuando ya todos empezamos a visualizar la dimensión de la crisis, no fuimos capaces de hacer un diagnóstico compartido de la misma. En el mes de octubre —lo recordarán porque lo difundimos y presentamos a todos los partidos, a los sindicatos y a la opinión pública— hicimos un documento llamado, Medidas empresariales para superar la crisis, donde hacíamos, en primer lugar, un diagnóstico de la situación. Y ya estábamos planteando ahí que esta iba a ser una crisis en U,

es decir, que íbamos a caer y a estar algún tiempo abajo. Es cierto que tampoco fuimos adivinos en aquellos momentos y que no pensamos que iba a durar tanto, pero por lo menos dibujamos una cierta U de la crisis. Otras partes hacían un análisis más bien de una crisis en V, de una crisis rápida que iba a rebotar rápidamente. Creo que ahí, en esa divergencia de opiniones, está el origen de algunas de las medidas que se han introducido en el diálogo social y que estaban más orientadas a temas de protección social que a temas de dinamización de la actividad económica y de creación de empleo. La preocupación en una crisis en V era cubrirla con gasto social para que los colectivos que se vieran más afectados tuvieran las coberturas necesarias, pero cuando la crisis es en U tienes que empezar a pedir lo que hemos estado planteando permanentemente durante estos meses. Nosotros —y lo he dicho en mi intervención— creemos que son necesarias medidas de protección social, pero eso tiene que estar acompañado de medidas que reactiven la actividad económica, porque entre otras cosas si no lo hacemos así la viabilidad del sistema de protección también se puede ver en riesgo.

Entonces, ¿qué es lo que ha entrado de nuevo en el diálogo social, aparte de lo que ya venía pactado o acordado en la declaración del mes de julio? En el mes de octubre el Gobierno introdujo cuatro medidas, de ellas dos se quedaron en el camino y dos las aprobamos entre todas las partes y se pusieron en marcha, que era la capitalización del seguro de desempleo y algunas bonificaciones para la contratación de algunos colectivos, por ejemplo, trabajadores con responsabilidades familiares. Eso es lo que salió de esas cuatro medidas del mes de octubre. Posteriormente entra este paquete, y ahí la conclusión que sacamos, unos y otros, es que la mayoría de las medidas iban en la buena dirección pero que se quedaban cortas. Por eso decía que quizá lo que nos está faltando en el diálogo social es una cierta ambición para plantear temas con una cierta profundidad. Eso no quiere decir que tengamos que solucionar todo de golpe y a corto plazo, pero por lo menos hemos de ir abriendo debates importantes que creemos que son necesarios. Respecto a la negociación colectiva a la que se han referido antes, necesitamos hacer, con los sindicatos, los interlocutores sociales, a solas, un debate a fondo y en profundidad sobre la estructura de la negociación colectiva. Tenemos que abrir un debate también sobre cómo aprovecharla mejor. Sin duda que hay mecanismos de flexibilidad dentro de la negociación que a lo mejor no estamos aprovechando lo suficientemente bien como están haciendo otros países, Alemania por ejemplo, donde se están acordando dentro de la negociación colectiva muchísimas cosas, de reducción de tiempo de trabajo, de aumento de vacaciones, de salarios, etcétera.

Tenemos que abrir un debate sobre la flexiseguridad. Esto no es hacer así y te cae la flexiseguridad, claro que no, es un ejercicio muy complejo, muy complicado, pero que tenemos que empezar a afrontar. Por ejemplo, ayer

estuve en una reunión en Ginebra en el marco de la OIT que empieza hoy su Conferencia Internacional del Trabajo, y nuestros amigos daneses daban datos de que el 48 por ciento de los desempleados que entraron en el desempleo el día 1 de enero estaban colocados el día 1 de marzo. Pues eso funciona. A veces se dice: es que Dinamarca es un país distinto, alejado. Bueno, es un país con el que compartimos el mercado interior de la Unión Europea, no es tan alejado; es un país que forma parte de lo que es nuestro entorno económico y empresarial más próximo. Entonces, ¿qué es lo que estamos diciendo? Sentémonos y hablemos de este tema; a lo mejor no hay que hacerlo miméticamente, pero sí que hay que aproximarse a ideas. Hay países, como Austria, que han adaptado algunas prácticas, hay países incluso como Francia, más parecido a nosotros, que ha adaptado alguna de sus prácticas, etcétera. El cambio es radical, indudablemente. ¿Cómo está financiado el sistema? Resulta que en Dinamarca las cuotas empresariales a la Seguridad Social son prácticamente nulas y aquí en España estamos en el 26 ó 27 por ciento. En estos momentos Dinamarca tiene una tasa de desempleo del 4 y nosotros del 17 ó 18 por ciento. Algo pasará con eso.

Es decir, lo que estamos pidiendo nosotros de reducción —y entro en otra de las preguntas— de cuotas empresariales a la Seguridad Social, a lo mejor puede ser una de las soluciones a la situación de competitividad que tenemos ahora. En estos momentos, sin duda, una reducción de cargas sociales para las empresas sería una inyección en vena a la competitividad de nuestras empresas, y un elemento que tenemos que plantear, y tendríamos que plantearlo con una cierta —como decía antes, repito la palabra— ambición, no solamente con bonificaciones puntuales para determinadas situaciones sino de forma lineal y con decisión. Nosotros estamos hablando con los sindicatos de esta cuestión y con el Gobierno, hemos elaborado en las últimas semanas estudios y análisis del impacto presupuestario que pueden tener medidas de este tipo, y yo creo que son asumibles. Sobre todo, vale la pena asumir la decisión de una medida de este tipo que sin duda va a reforzar nuestra competitividad. En definitiva, en el tema del diálogo social necesitamos más ambición para abordar algunos debates estratégicos.

Luego una cosa, entre los asuntos que planteábamos en nuestros papeles había un decálogo, un apartado era la reforma laboral, pero hay otra serie de asuntos fundamentales para mejorar el entorno económico y empresarial de España, de nuestras empresas, están los temas de fiscalidad, están los de energía, los de cargas administrativas, los de I+D+i, los de educación y formación; fundamental, todo lo que podamos hacer en materia de educación-formación es fundamental, es otra de las cuestiones sobre las que deberíamos abrir un debate, repito otra vez, con una cierta ambición, no quedarnos en las cosas pequeñas; hay temas de apoyo a la internacionalización de nuestras empresas. Es decir, hay muchísimas otras cosas que tenemos que abordar y eso

es lo que pusimos encima de la mesa en el mes de octubre, y ya digo que hicimos la ronda de partidos políticos, de sindicatos, etcétera, ahí están nuestras propuestas. Ahora ¿qué estamos haciendo? Estamos elaborando un documento también, porque todos estamos de acuerdo en que de la crisis va a salir otra cosa; yo no me atrevo a decir otro modelo económico, pero sí un entorno económico y empresarial distinto; eso es lo que estamos planteando, y ese es otro de los temas sobre los que me gustaría abrir un debate con los sindicatos y con las fuerzas políticas.

En cuanto a la dualidad del mercado de trabajo y la temporalidad, en el diagnóstico estamos todos de acuerdo. Estamos con unas tasas de temporalidad excesivas y una parte de ellas no responde a una realidad económica y empresarial. Nosotros no hemos dicho: este es el modelo de contrato; no queremos ni hablar de un modelo. Lo único que hemos dicho es que como país seamos capaces de poner encima de la mesa un modelo contractual dirigido a los trabajadores temporales y a los jóvenes. Estoy totalmente de acuerdo en que España no se puede permitir una tasa de desempleo juvenil como la que tiene, de casi el 37 por ciento; es absolutamente inaceptable. Tenemos que ser capaces de poner encima de la mesa uno o dos modelos de contrato, para los jóvenes y para los trabajadores temporales, que no responden a una realidad económica o empresarial clara. En el caso de los 4.000.000 de parados, en muchos casos con problemas de formación, tenemos que poner modelos de contratación que sean, como decía en mi intervención, asumibles por el mundo empresarial en unos momentos de cambio tan profundos, como los que estamos viviendo. Eso es lo único que planteamos; no queremos ir al fin del mundo con un modelo, sino simplemente abrir ese debate. Repito, no nos podemos permitir el lujo de no ser capaces de hacer una oferta clara a esos colectivos. Eso no quiere decir en absoluto perjudicar los derechos adquiridos legítimamente por los trabajadores que tienen contratos indefinidos.

En el trabajo a tiempo parcial, me remito a lo que he dicho, porque es otra vez un poco de lo mismo. Se han hecho retoques, pero lo que queremos es que haya más ambición, más profundidad, para que el trabajo a tiempo parcial en España se aproxime —probablemente Holanda está muy alejada de lo que esperamos— a la media de los países de nuestro entorno. En la modernización de la negociación colectiva, como he dicho, estamos por un debate en esa materia, y en los temas de formación. En el diálogo social, supongo que he dejado claro el compromiso de nuestra organización con el mismo. Todos nos fijamos en las imágenes que se transmiten, pero sí quiero decir que la CEOE con las organizaciones sindicales españolas estamos hablando todos los días. Que eso tiene la formalidad del diálogo social, con una mesa y con luz y taquígrafos, pues a lo mejor no, pero nos estamos viendo continuamente. ¿Qué frutos va a dar eso? No lo sé. También me preguntaba si será antes de que llegemos a los 4.500.000 de parados. Espero que sí,

porque espero que los interlocutores sociales en España seamos capaces de pactar un paquete lo suficientemente importante como para que lo podamos hacer visible ante la sociedad española y transmitir una cierta imagen, que también es importante. Espero que seamos capaces de pactar una agenda de temas posibles.

En relación con la pregunta del señor Membrado sobre las medidas concretas que figuran en el proyecto de ley, me remito otra vez a mi intervención. Es lo mismo que dijimos en el diálogo social; algunas de ellas van en la buena dirección, pero creemos que no tienen la ambición —lo repito por tercera vez— necesaria para abordar un problema tan importante como el que tenemos encima de la mesa en materia de empleo en España. En cuanto al tema de la capitalización del desempleo, la verdad es que es una medida en relación con la cual en su momento, en el diálogo social, hicimos una valoración positiva, aunque también dijimos que teníamos dudas del impacto o de la utilización que se pudiera hacer. Es una medida que en principio nos puede parecer interesante, pero tenemos dudas de si realmente se va a llegar a aplicar mucho o poco.

Con respecto a la flexiseguridad, ya he dicho que lo único que pretendemos es abrir un debate, como en la negociación colectiva. Y el señor Membrado me ha preguntado también sobre el tema de la reforma laboral, si por diálogo social o por ley. Yo creo que no son vías excluyentes. Como decía al principio, el diálogo social para nosotros es un medio, es un instrumento, para llegar

a acuerdos y a modificaciones. Si no llegamos a acuerdos, hay otras vías y una de ellas puede ser el Parlamento perfectamente. No son vías excluyentes entre ellas. Nosotros simplemente vamos a intentar a fondo hacer el esfuerzo en el marco del diálogo social, porque creemos que es la mejor forma de hacer cambios, de asumir cambios y, si al final no sale nada del diálogo social, tiene que haber otras vías; el Gobierno, que toma decisiones, o el Parlamento, que toma decisiones.

Creo que he cubierto casi todas sus preguntas. Insisto otra vez en que les agradezco muchísimo todas sus preguntas, su atención y su interés, y quiero decirles que, como organización empresarial, estamos siempre abiertos al debate y al diálogo, lógicamente con el mayor respeto por la institución tan importante en la vida política española que es el Parlamento.

El señor **PRESIDENTE:** Muchísimas gracias, señor Lacasa, don José María, por su presencia, por sus explicaciones y por haber aceptado una vez más nuestra invitación. Y de la misma manera que usted ha expresado su disposición con esta Comisión, tenga usted en cuenta que aquí estaremos siempre dispuestos a colaborar con la CEOE en todo aquello que consideremos, tanto ustedes como nosotros, conveniente.

Se levanta la sesión.

Eran las doce y treinta y cinco minutos del mediodía.

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

Teléf.: 902 365 303. <http://www.boe.es>



Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**