



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 1994

V Legislatura

Núm. 133

POLITICA SOCIAL Y DE EMPLEO

PRESIDENTE: DON LUIS MARTINEZ NOVAL

Sesión núm. 8

celebrada el lunes, 7 de marzo de 1994

ORDEN DEL DIA:

Página

- Comparecencia del señor Secretario General de la Unión General de Trabajadores, UGT (Redondo Urbieto), para dar a conocer la posición de su organización respecto al proyecto de ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, del proyecto de ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, así como del proyecto de ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. A solicitud del Grupo Parlamentario Federal IU-IC. (Número de expediente 219/000047) 4200
- Comparecencia del señor Secretario General de Comisiones Obreras (CCOO), don Antonio Gutiérrez, para dar a conocer la posición de su organización respecto del proyecto de ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, del proyecto de ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, así como del proyecto de ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. A solicitud del Grupo Parlamentario Federal IU-IC. (Número de expediente 219/000048) 4210
- Comparecencia del señor Secretario General de Unión Sindical Obrera (USO), don Manuel Zaguirre, para dar a conocer la posición de su organización respecto al proyecto de ley de Medidas de Fomento

	<u>Página</u>
de la Ocupación, del proyecto de ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la ley de Procedimiento Laboral, así como del proyecto de ley por el que se regulan empresas de trabajo temporal. A solicitud del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència y Unió). (Número de expediente 219/000082)	4220
Comparecencia del señor Presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE (Cuevas Salvador), para informar:	
— Sobre los proyectos de ley de reforma del mercado laboral. A solicitud del Grupo Parlamentario Popular. (Número de expediente 219/000074)	4229
— Dar a conocer la posición de su organización respecto del proyecto de ley de Medidas de Fomento de la Ocupación, del proyecto de ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, así como del proyecto de ley por el que se regulan las empresas de trabajo temporal. A solicitud del Grupo Catalán, Convergència y Unió. (Número de expediente 219/000081)	4229
— Comparecencia del señor Presidente del Consejo Económico y Social, CES (Durán López), para informar sobre el proyecto de reforma laboral. A solicitud del Grupo Parlamentario Popular. (Número de expediente 212/000520)	4244
— Comparecencia del Catedrático de Fundamentos de Análisis Económicos de la Universidad Complutense, don Julio Segura, para informar sobre los proyectos de ley de reforma del mercado laboral. A solicitud del Grupo Parlamentario Popular. (Número de expediente 219/000076)	4251

Se abre la sesión a las once y treinta minutos de la mañana.

El señor **PRESIDENTE**: Buenos días, señoras Diputadas, señores Diputados.

Se abre la sesión.

— **COMPARECENCIA DEL SECRETARIO GENERAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), D. NICOLAS REDONDO, PARA DAR A CONOCER LA POSICION DE SU ORGANIZACION RESPECTO DEL PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES DE FOMENTO DE LA OCUPACION, DEL PROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICAN DETERMINADOS ARTICULOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y DEL TEXTO ARTICULADO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL, ASI COMO DEL PROYECTO DE LEY POR LA QUE SE REGULAN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL A SOLICITUD DEL G. P. IU-IC. (Número de expediente 219/000047.)**

El señor **PRESIDENTE**: Para dar trámite al orden del día que comienza por la comparecencia del Señor Secretario General de la Unión General de Trabajadores, don Nicolás Redondo, para dar a conocer la posición de su organización respecto del proyecto de ley de medidas urgentes de fomento de la ocupación, del proyecto de ley por la que se modifican determinados artículos del Esta-

tuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, así como del proyecto de ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Señorías, damos la bienvenida a don Nicolás Redondo y, además de la bienvenida, le doy también la palabra en este momento.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, UGT (Redondo Urbieto)**: En primer lugar, quisiera manifestar mi más profundo agradecimiento por la amable invitación que me han hecho para intervenir en esta Comisión, ante lo que es la reforma del mercado laboral.

En segundo lugar, quiero decir que ha habido siempre una voluntad inequívoca, tanto por parte de la Unión General de Trabajadores como por Comisiones Obreras, de llegar a acuerdos, una voluntad inequívoca de diálogo, en un tema tan importante como es el del mercado de trabajo. Señalar esta disposición me parece más que necesario y, quizá más que esa disposición, el interés, la voluntad con que mi organización encaró las negociaciones tendentes a alcanzar un pacto para el empleo, un pacto que fuera en un doble sentido; por una parte, equilibrado en los sacrificios y eficaz en el resultado, y que combinara un compromiso de moderación de todas las rentas, incluidas las salariales, con el mantenimiento de las prestaciones sociales y una reforma consensuada del llamado mercado de trabajo.

He de recordar, ustedes lo conocen, que ya en el mes de septiembre presentamos al Gobierno un documento conjunto de UGT y Comisiones Obreras que era: Bases para

un acuerdo por el empleo. Con él queríamos, en algún modo, iniciar una negociación que nos llevara a un posible acuerdo. Se aceptaba la posibilidad de que las rentas salariales evolucionaran durante un período en función de la previsión de inflación, siempre que ésta fuera realista y estuviera garantizada por una cláusula efectiva de revisión y que los incrementos de la productividad fueran negociados para destinarlos íntegramente a la creación de puestos de trabajo.

Me parece necesario señalar que esta propuesta inicial, antes incluso de que se abriera negociación, va más allá de lo que, por ejemplo, tantas veces aquí se ha glosado como «el pacto a la italiana» y que es, en cierta medida, equivalente a lo que pedía el Gobierno belga al reclamar que los salarios no crecieran más que los precios.

Lamento decir que el maximalismo con que se plantearon las cosas por parte del Gobierno no hizo posible el acuerdo. Se ha estado más interesado en enviar determinados mensajes, mensajes de firmeza, mensajes de adopción de medidas presupuestarias y laborales que eran muy bien recibidas por los empresarios y por sus socios políticos; había más interés en eso que en lograr un acuerdo con los sindicatos. Y creo que con ello se ha hecho un flaco favor a este país, pues me parece que hubiera dado más confianza, más estabilidad y más dinamismo, un acuerdo posible, realista y equilibrado con los sindicatos, aunque se hubiera alejado de las declaraciones doctrinarias y maximalistas de algunos responsables políticos y empresariales, que la imposición unilateral de medidas de recorte social y de desregulación, que lo único que están acarreado es una profunda, desde nuestro punto de vista, fractura social.

Entrando en la cuestión de la reforma laboral, debo señalar, de entrada, que nunca, repito, que nunca, hasta su remisión al Parlamento, hemos tenido la posibilidad de discutir un texto articulado de lo que se proponía. Hemos tenido que discutir siempre sobre criterios generales y, además, durante muy pocas semanas, lo que contrasta de manera evidente con cualquier otra experiencia de este país, o de otros países, que es el consenso en materia de mercado laboral. Bajo mi punto de vista, esto pone otra vez de manifiesto que nunca se ha buscado un consenso sobre esta materia con los sindicatos, sino que, simplemente, se ha pretendido realizar una consulta rápida, y supongo que modesta, para llevar a efecto lo que desde un principio se tenía ya decidido realizar.

En tercer lugar, en cuanto al contenido de la reforma, los sindicatos hemos sido partidarios de realizar una reforma del mercado de trabajo, aunque no esto se puede calificar como auténtica contrarreforma, como otro modelo laboral, que, por otra parte, han rechazado masiva y contundentemente los trabajadores, el pasado 27 de enero, y que, según encuestas que han aparecido en algún periódico, más del 80 por ciento de los ciudadanos desean que se cambie. Hemos señalado la necesidad de sustituir las ordenanzas laborales, en particular la que hace referencia a las categorías profesionales, pero de forma negociada, no a través de una derogación que lleva a la simple desregulación.

Siempre hemos dicho —y estamos de acuerdo en ello— que hay que reformar el Inem como agencia pública y gratuita de colocación; que es necesario volver al principio de causalidad en la contratación, pues el que haya un 34 por ciento de contratos temporales —porcentaje que crece continuamente, ya que más del 90 por ciento de los contratos que se realizan son temporales— o que el 30 por ciento de los trabajadores lleven menos de un año en la empresa, es no solamente una auténtica bomba social, como se ha demostrado en este período de recesión, sino algo profundamente antiproduktivo, que va contra la vinculación del trabajador a la empresa, contra toda promoción y cualificación profesional y, consiguientemente, contra la calidad de los productos.

Hemos pedido sistemas de autocomposición de conflictos. Hemos aceptado la legalización de las empresas de trabajo temporal, con las debidas cautelas, como, por ejemplo, las que existen en Alemania. Hemos defendido por la vía de la negociación colectiva que se adopten cuestiones como los horarios anuales, las categorías, las condiciones de trabajo o de formación, como se hizo en 1983, cuando se pactó la posibilidad de una distribución irregular de la jornada anual de trabajo, como se hace en miles de expedientes de regulación de empleo o de jornada y como se hace en múltiples materias en los convenios.

Desde nuestro punto de vista, lo que se pretende con esta contrarreforma no es una adaptación o modificación de aquellas cuestiones que, por supuesto, ya están desfasadas o que requieren regulaciones nuevas y equivalentes. No se trata, a nuestro juicio, de establecer una flexibilidad negociada. Estas medidas que se plantean suponen un cambio radical de nuestras relaciones laborales y de nuestro modelo social. Se pretende eliminar los mínimos de la ley para obligar a negociar a la baja, empeorando lo que figura en la Ley y en los convenios. Se pone en circulación lo que se ha dado en llamar *empleos basura*, empleos mucho más baratos y discriminados respecto a la protección social, como el llamado contrato de aprendizaje o el contrato a tiempo parcial de menos de 48 horas mensuales. Se abarata drásticamente el coste del factor trabajo por los contratos, por la negociación y el descuelgue, por la vía de la facilitación del despido y, dentro de poco, a través de la reforma de las pensiones y de las cotizaciones sociales. Se rebajan fuertemente las prestaciones de desempleo para, así, obligar a aceptar estos contratos laborales y esas condiciones de trabajo degradadas, pues, como dijo un ministro, los subsidios fomentan la pereza. Se pretende reducir las conquistas sociales, debilitar la negociación colectiva, individualizar las relaciones laborales y reducir la influencia de los sindicatos. En ese sentido, veremos qué es lo que pasa con la ley de huelga que se pactó con las organizaciones sindicales y el Gobierno.

Se pretende, en suma, desde nuestro punto de vista, llevar a cabo lo que siempre han señalado los economistas liberales: recomponer la tasa de beneficios y restituir la relación de fuerzas favorable a los empresarios. Pero permítanme que dude de la eficacia económica y social de lo que se pretende, los males de nuestra falta de competitividad no están en nuestro mercado de trabajo ni en nuestros

salarios; la vía de competitividad por los bajos salarios, la precariedad del empleo y el desmantelamiento del poco Estado de bienestar que tenemos es una vía, desde nuestro punto de vista, con muy poco recorrido; no es especializándonos en mano de obra barata y productos de bajo valor añadido como avanzaremos hacia Europa sino, quizá, en dirección al Tercer Mundo y aquí la verdad es que nadie entona el «*mea culpa*» de la responsabilidad que han tenido en la crisis que padecemos los años de una política de cambios de peseta sobreevaluada, nadie asume la responsabilidad de una política de enfriamiento y ajuste permanente, ni de la política monetaria superrestrictiva, ni de la total ausencia de una política industrial o de una política de precios en el sector servicios, ni la falta de políticas de formación o de investigación y desarrollo. También se nos dijo, cuando en 1984 el Gobierno, yendo muchísimo más allá de lo que había pactado con UGT, convirtió la contratación laboral en una selva con catorce modalidades de contratación temporal, que aquello era imprescindible para crear empleo, que ahora sí, ahora sí vamos a crear empleo, y diez años después España tiene al mismo tiempo un doble récord: el récord de la temporalidad con el 40 por ciento del sector servicios y el récord del desempleo con el 23,9 por ciento.

Después de once años de continuos éxitos, parece, en la política económica, tenemos un millón y medio de parados más que hace once años. Que haya el 34 por ciento de precariedad en el empleo, que, a pesar de dos decretazos, nuestro sistema de desempleo esté como esté, que, pese al, según se dijo, definitivo recorte de las pensiones en 1985, hoy se diga que el sistema está amenazado —incluso aparecen algunas noticias hoy mismo poco gratas—, que las multinacionales se están yendo, que regiones enteras se están desmantelando industrialmente, que todas las previsiones del Plan de convergencia han saltado por los aires y que, pese a todo, se siga sin controlar la inflación, ni el déficit, ni el desequilibrio comercial, creo que no es para alardear de modernización ni mucho menos de aciertos, ni para, una vez más, pretender que todo se va a solucionar en base a reducir los salarios y a empeorar las condiciones sociales.

La contrarreforma laboral que está en curso es apostar, desde mi punto de vista, por una vía fracasada; no va a ser eficaz para solucionar los problemas de competitividad de nuestra economía, que depende fundamentalmente de otras cosas, como nuestra baja inversión por ocupado, la dimensión de otras empresas, las inversiones en investigación y desarrollo y en formación, la política industrial, los precios en el sector servicios y, en general, una política más expansiva. Es más, esta vía de la desregulación resulta excluyente con la otra. Tampoco va a solucionar el problema del paro, como no lo solucionó la desregulación de la contratación, lo único que va a conseguir es llevar el conflicto al seno de las empresas y a una desmotivación laboral.

Por ello, nosotros pedimos que reflexionen, que se haga un gran esfuerzo para llegar a un consenso con los sindicatos en este tema. Todavía estamos a tiempo. Hemos presentado propuestas y alternativas en base a las cuales se

podría llegar a un acuerdo, que es básico para las relaciones laborales de este país. Se puede reformar el mercado de trabajo, como ya se hizo en otros momentos, de forma consensuada.

Les quiero recordar que lo que hoy está vigente fue fruto del consenso, fue acordado por la UGT, por el Gobierno de la UCD y por el Partido Socialista Obrero Español, con la aquiescencia y el acuerdo de la CEOE. No es una legislación franquista la que hoy existe; es reciente, de 1980, fruto del consenso, y tiene la firma del señor Cuevas, entre otros.

Pretender darle la vuelta en contra de los sindicatos, en contra del sentir de los trabajadores, en contra de la mayoría de los ciudadanos, hacerlo de esta manera tan mayoritaria, desde el ámbito parlamentario como tan impopular en la calle, es apostar por su ineficacia social. Si alguno de ustedes tiene duda ¿por qué no ha habido una sola voz que haya reclamado un referéndum para comprobarlo? Además, es absolutamente incierto que España sea una especie de «*rara avis*» en el contexto europeo. Con las peculiaridades de cada país, estamos en línea con lo que es la Europa laboral y en algunos aspectos, como la precariedad, mucho más desregulados. Ningún análisis avala la tesis de que la legislación española, antes, no ahora, de las reformas introducidas por el reciente Real Decreto-ley, era más rígida que la europea. Incluso se pone en duda lo que señalamos y hemos dicho respecto a la contratación temporal, que exista tal legislación europea como cuerpo homogéneo.

De estos informes puede extraerse que, examinada desde la óptica flexibilidad-rigidez, la normativa española estaba, en general, en un punto intermedio. En ese sentido, hay informes de la Comisión Europea de los años 1989, 1991, 1992, en los que se dice que nuestra reglamentación está en sintonía y se aviene con lo que es la legislación comunitaria.

Terminaría con una licencia que dice: Como sabes, los informes a que hace referencia dicho artículo 17 fueron remitidos a este Ministerio a primeros de abril, tanto por UGT como por CEOE; después de haberlos estudiado con atención e interés, el Gobierno —el Gobierno socialista; la fecha es 1985— ha llegado a la conclusión de que, en lo relativo a despidos colectivos, no es necesaria ninguna modificación de nuestra actual legislación, dado que lo previsto a este respecto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores cumple perfectamente, y así se desprende del Tratado de Adhesión a la Comunidad Económica Europea, con las normas comunitarias. Por ello, considero que ya se ha dado cumplimiento, en relación a este tema, con los compromisos del citado artículo 17. Recibe un fuerte abrazo Joaquín Almunia, Ministro de Trabajo en aquel entonces.

Creo que muchos de ustedes lo van a lamentar, sobre todo desde un punto de vista de la izquierda. Quizá sea una de las próximas y más sentidas reivindicaciones que tengan que realizar ustedes el día de mañana para volver efectivamente al punto de partida. No sé quién será el Rocard o el Mauro del día de mañana, pero seguro estoy, en mi condición de socialista, de que una de las reivindicaciones

fundamentales que tendrán que realizar es volver a lo que ustedes ahora tan graciosamente están entregando.

Muchas gracias.

El señor **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Redondo.

Por el Grupo parlamentario solicitante de la comparecencia, tiene la palabra el señor Peralta.

El señor **PERALTA ORTEGA**: En primer lugar, quiero dar las gracias al señor Redondo por su comparecencia en esta Comisión, yo creo que particularmente interesante en la medida en que nos ha permitido dar un repaso —es verdad que rápido, pero yo creo que especialmente jugoso en cuanto a su contenido— a todo lo que ha sido la incidencia, la evolución, la dinámica del —vamos a calificarlo— diálogo social de los últimos meses.

Ha sido interesante situar la reforma del mercado laboral en el contexto más amplio del conjunto de política social del Gobierno en donde está también, como usted ha hecho referencia, el tema del cambio en los sistemas de revalorización de pensiones, los anuncios de más cambios —inconcretos algunos de ellos y especialmente preocupantes todos—, el recorte en materia de desempleo, las medidas adoptadas en relación con funcionarios, etcétera.

Quiero decirle, señor Redondo, que su opinión coincide en buena medida con la de nuestro Grupo, pero, no obstante, más allá de esta coincidencia, valoramos especialmente su carácter de persona especialmente conocedora de la realidad laboral de nuestro país.

Desde ese punto de vista, yo creo que los datos que nos ha dado, sin lugar a dudas, van a movernos a la reflexión. Estoy convencido de que una reforma tan importante, tan amplia, tan trascendente, con repercusiones no sólo en el terreno laboral sino también en el terreno económico e incluso político, va a ser tomada en consideración al menos por la mayoría de esta Cámara que, a tenor de las elecciones del pasado 6 de junio, se configuraba como una mayoría progresista. Yo quiero creer que, efectivamente, se van a atender esas peticiones desde una organización progresista, que vamos a reflexionar la mayoría de esta Cámara sobre el contenido, la trascendencia y los efectos de esta reforma.

A partir de ahí, brevemente, en atención al calendario que tenemos señalado, yo solo le quisiera plantear tres preguntas concretas, señor Redondo.

Se ha intentado justificar esta reforma —yo creo que ha hecho usted alguna referencia parical a ella, especialmente significativa en el punto concreto de la cita de la carta dirigida por el Ministro de Trabajo, entonces el señor Almunia, en el año 1985, a usted como Secretario General de UGT—, en definitiva se ha hecho alguna referencia por parte del Gobierno a que con esta reforma se trataba de equipararnos a Europa.

Yo desearía que profundizara usted en si realmente esta reforma tiende a equipararnos con Europa o, por el contrario, da la impresión de que el Gobierno asume la avanzadilla de una tendencia a la que se incorporan otros gobiernos

conservadores, como el caso del Gobierno francés, etcétera. Desearía que nos ampliara cuál es su opinión sobre este punto concreto.

En segundo lugar, se ha intentado justificar esta reforma —por no darle carácter valorativo— diciendo que pretende combatir el paro. ¿Cree usted, señor Redondo, que es más eficaz para combatir el paro el conjunto de política económica que lleva el Gobierno que medidas estrictamente laborales?

Me parece que ya ha anticipado en alguna medida su opinión, al hacer una petición de autocritica de la política económica y entre los resultados que ha producido, se encuentran algunos de los que usted ha dicho; por ejemplo, las tasas más altas de precarización, las tasas más altas de paro, un sistema de Seguridad Social que se afirma que está en dificultades y, sobre todo, también nos parece importante esa pérdida de competitividad de la economía española que se refleja en la destrucción creciente de empleo.

¿Son particularmente adecuadas medidas que se plantean, por ejemplo, abaratar el despido, en un momento de recesión, en un momento de destrucción de empleo especialmente grave? Los datos de destrucción de empleo del mes de enero son los más elevados de los últimos ocho años. De febrero, se nos anticipan ya resultados también negativos.

¿Qué valoración haría, señor Redondo, de los anuncios, extraños por poco frecuentes, de años anteriores en los que antes de terminar el mes ya se nos hace referencia a que crece el número de contratos de aprendizaje, por ejemplo, a tiempo parcial, etcétera?

¿Cree usted que realmente se está creando empleo o estamos asistiendo a fenómenos de sustitución?

Señor Redondo, desde una organización sindical más representativa, con una particular trayectoria negociadora en la historia de nuestro país, que nosotros reconocemos y valoramos, yo le quisiera preguntar si entiende usted que este conjunto de medidas refuerza la posición de los trabajadores y, en consecuencia, va a hacer más real, más dinámica la negociación colectiva o, por el contrario, la negociación colectiva va a tener más dificultades.

Eso en la perspectiva de un proceso negociador ya abierto, pero más en concreto en la perspectiva del proceso de sustitución de las ordenanzas laborales.

Por último, en la medida en que este conjunto de medidas tenga alguna coherencia interna, yo le preguntaría, señor Redondo, si considera coherentes con la filosofía última de esta contrarreforma esos recortes en la Seguridad Social que se nos anuncian.

Nada más. Reiterándole las gracias en nombre de nuestra fuerza política por su presencia, quedo a la espera de su contestación.

El señor **PRESIDENTE**: ¿Grupos parlamentarios que desean intervenir? (Pausa.)

Por el Grupo de Coalición Canaria, tiene la palabra el señor Mauricio.

El señor **MAURICIO RODRIGUEZ**: Seré muy breve. Quiero agradecer al señor Redondo su comparecencia y su intervención.

Mi Grupo coincide en gran parte, en lo esencial, con sus opiniones. Pero lo que importa en este momento es que esta Comisión está ya en el debate final de los tres proyectos de ley; el próximo jueves ya tendremos el primer proyecto de ley en el Pleno, será sometido a votación, y posteriormente pasará al Senado.

En esta fase ya tan acelerada y tan rápida de la tramitación de estos tres proyectos de ley, usted ha manifestado que aún estamos a tiempo de impedir que se produzca este destrozo desde el punto de vista de la Unión General de Trabajadores y de la mayoría de los trabajadores de este país. ¿Qué posibilidades tenemos aún de recuperar el diálogo social y de que no se produzca una ruptura tan importante en el diálogo social y político de este país para que la recuperación no se haga de forma traumática y conflictiva?

He oído que hay propuestas sobre esta reforma laboral, con tres o cuatro cuestiones de fondo, como la de sustituir el contrato de aprendizaje por un contrato de formación con limitaciones en la edad y con garantías sociales; sobre la fórmula de los despidos y su facilidad desde el punto de vista de las causas organizativas; la necesidad de los controles administrativos para que no se produzca la sustitución de trabajadores con empleo fijo por trabajadores en precario y algunas otras medidas.

El señor Redondo, yo creo que acertadamente, ha dicho que lo que en el fondo significa todo esto es una ruptura en el equilibrio entre empresarios y trabajadores, entre organizaciones empresariales y sindicales. Por tanto, sería necesaria alguna medida para reequilibrar, para hacer realmente posible que el diálogo se produzca en condiciones de igualdad y que todo el proceso de negociación colectiva, que tanto se quiere ampliar, y el consejo social puedan producirse.

Estoy oyendo que hay organizaciones políticas que están teniendo en este momento debates intensos. Algunas de ellas tienen que pronunciarse sobre estos asuntos, en un plazo máximo de quince días, en sus congresos, con enmiendas que podrían, y ésta es la pregunta, modificar las condiciones actuales de confrontación y recuperar el diálogo. Qué posibilidades hay, no sólo en estas leyes, pues es un debate mucho más amplio y complejo. Yo pediría al señor Redondo que se pronunciara, porque lo que se ha abierto con estas tres leyes es una etapa política y social nueva. Es verdad que en 1979 y 1980, con los Pactos de la Moncloa y el Estatuto de los Trabajadores se lograron algunos avances en la protección social de este país, abriéndose una etapa que ahora se está cerrando. Yo creo que se cierra, no sólo en este país, sino en otros países europeos; de lo que se trata es de saber si se cierra en una etapa nueva, con un desmantelamiento del Estado social y democrático de Derecho que defiende nuestra Constitución o con una reforma que garantice competitividad y productividad, pero con la protección social, con el Estado del bienestar y con el Estado social y democrático de Derecho: todo el tema de las pensiones, la reforma del seguro de desempleo, la empresa pública, la función pública, el

conjunto del sistema de relaciones laborales, la presencia de los sindicatos en las instituciones y en las empresas, la política de empleo activo y la reforma del Inem, la ley de huelga, etcétera.

En resumen, señor Redondo, la posición de mi Grupo, aparte de compartir muchas de las opiniones dadas, es que los cambios y el progreso de este país, sin duda, se garantizarían con el diálogo y el consenso social, con un gran pacto de nuevo que redefiniera y reorganizara los sistemas de este país, pero desde una posición progresista en el Estado social y democrático de Derecho. Lamentablemente pensamos que si esto culmina en el Congreso y en el Senado, en un plazo máximo de un mes o mes y medio, en la forma actual, se va a producir una ruptura y va a ser muy difícil luego recuperar el diálogo social. ¿Es posible recuperarlo ahora? ¿Cuáles son las posibilidades de una oferta sindical; en dónde se concentrarían las propuestas centrales de la oferta sindical para que ese diálogo se recuperara, y qué posibilidades hay de abrir un gran diálogo mucho más amplio, a efectos de tratar todos los temas que relacioné antes, para que el desmantelamiento del Estado social y democrático de Derecho no se produzca de la forma en que se está produciendo en estos momentos?

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Catalán, Convergència i Unió, tiene la palabra el señor Hinojosa.

El señor **HINOJOSA I LUCENA**: Agradezco al señor Redondo su comparecencia; le anuncio que tomamos nota de su introducción y escucharemos con mucha atención la respuesta que dé a los distintos Grupos.

Al hilo de su intervención, señor Redondo, se me ocurren sólo un par de preguntas, porque ha venido usted a decirnos cosas que ya sabíamos, pero con una especial incidencia en la gravedad de las decisiones que se puedan tomar en esta Cámara.

Si yo no estoy mal informado, desde abril de 1993, en una institución como el Consejo Económico y Social, de la que forma parte su organización, ustedes tienen el libro verde de la reforma laboral que les envió el Gobierno. Si yo no estoy equivocado, desde junio, después de las elecciones, ustedes han estado reuniéndose con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para tratar de pactar la reforma laboral que ustedes no cuestionaban y que el Gobierno creía necesaria.

¿Es posible que en seis meses no se haya llegado a ningún tipo de aproximación, como efectivamente no se ha llegado, y es posible que eso sólo sea por culpa de una de las partes? ¿Es posible que desde hace seis o siete años los sindicatos mayoritarios, con gobiernos con mayoría absoluta, y ahora con un gobierno sin mayoría absoluta, no hayan podido llegar a ningún pacto sustancial en todo lo que supone la reforma de la legislación laboral?

Son preguntas que se me ocurre que no se pueden despachar diciendo: los otros tienen la culpa; porque éste creo que es el «leit motiv» del tema. Ustedes se han sentado en una mesa en la que en un lado había unos que decían: vamos a tirar adelante con la reforma, tanto si ustedes quieren como si no; y en el otro lado de la mesa otros que

decían: si ustedes tiran adelante con la reforma laboral, nosotros les montaremos una huelga y, además, todas aquellas actividades en la calle que sean necesarias para contrarrestar su decisión. Ustedes se han levantado de la mesa tirando las sillas, rompiendo la relación entre unos y otros. Pero no creo que sea correcta la culpabilización que usted hace hoy sólo al Gobierno. Yo estoy convencido de que ustedes, los sindicatos mayoritarios, tienen también una responsabilidad en la situación en que hoy nos encontramos.

Usted ha hecho una pequeña alusión al inicio de su intervención y yo quiero clarificarle que mi Grupo está tremendamente preocupado por las 728.000 personas que aún no han podido encontrar trabajo y está tremendamente preocupado por el 1.020.000 trabajadores y trabajadoras que llevan más de dos años sin tener trabajo y están en la expectativa de encontrarlo, apuntados al Inem. Mi Grupo cree que, si con esta legislación se ha llegado a esta situación, más allá de la voluntad de unos y otros, es evidente que hay que hacer algo, es evidente que tenemos que remover la legislación y otras cosas, no sólo la legislación; no es un problema simplemente jurídico, hay otros problemas. Hay que remover también otros temas económicos y de otra naturaleza, es indudable que hay que hacer la reforma laboral, y es en esa línea en la que mi Grupo está, en la de buscar soluciones a la situación de estos 2.700.000 parados reales que parece que hay en el Inem o de los 3.600.000 que nos dice la EPA que tenemos. No nos parece que sea el mejor camino el de culpabilizarnos. Sería mejor camino el de que usted hubiese aportado aquí hoy, además del documento que ya nos entregó en su momento, una línea de posibles acuerdos, más que una línea de amarga crítica y de velada amenaza al Parlamento si aprobamos la reforma laboral que usted llama contrarreforma. Lo hacemos desde nuestra responsabilidad, convencidos de que no usted solo defiende a los trabajadores, nosotros también; podemos equivocarnos. En todo caso, arrastramos las consecuencias de nuestro error, pero piense, señor Redondo, que lo hacemos desde la honestidad de creer que estamos ayudándole a usted y a su organización, en función de que usted representa un sector de trabajadores muy importante para nosotros.

El señor **PRESIDENTE:** En nombre del Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra la señora Villalobos.

La señora **VILLALOBOS TALERO:** Señor Presidente, en primer lugar, quiero agradecer la presencia en esta Cámara y en esta Comisión, de nuevo, al Secretario General de la UGT, don Nicolás Redondo. Ya tuvimos una comparecencia no hace mucho para hablar precisamente de algo muy relacionado con lo que hoy nos trae aquí. Yo quiero compartir con el señor Redondo algunas reflexiones que ha hecho a lo largo de la mañana. Desde luego, le puedo garantizar que si algo preocupa a nuestro Grupo Parlamentario es cómo salir de la crisis económica y cómo generar empleo en nuestro país. Creo que si algo puede motivar a un grupo parlamentario y a un grupo político, con el respaldo social que tiene hoy en esta Cámara, es la

búsqueda de políticas económicas y laborales que contribuyan a solucionar el grave problema que tiene España, que es la destrucción continuada de puestos de trabajo. En ese sentido se tiene que enmarcar cualquier actitud o posición de nuestro Grupo en esta Cámara y fuera de esta Cámara.

El señor Redondo ha dicho algo que yo he dicho aquí por activa y por pasiva, porque creo profundamente en ello: que no se puede hacer una reforma laboral si no está consensuada. Nosotros hemos intentado buscar fórmulas que hicieran posible el consenso con los agentes sociales. Yo sigo sin entender cómo es posible que el Estatuto de los Trabajadores que ha estado vigente en este país, con algunas reformas, a lo largo de catorce años, que no era un texto que satisficiera a todo el mundo, pero que sí halló ese punto de encuentro entre los agentes sociales, el Gobierno —en aquel momento UCD— y el Partido Socialista —en aquel momento en la oposición—, lograra un pacto que hizo posible que en las empresas españolas se pudieran aplicar unas reformas laborales, que entonces eran tan necesarias como lo son hoy, catorce años después.

Sinceramente, yo tengo que lamentar que el Gobierno socialista haya buscado la confrontación y no el consenso, porque el señor Redondo ha dicho algo que a mí me sigue preocupando al día de hoy y pensando en un futuro muy próximo, y es trasladar la conflictividad, por falta de consenso, a las empresas. Yo creo que las empresas españolas están en una situación de crisis, de expedientes de regulación de empleo, de adecuación de sus plantillas, a la que no favorece nada la conflictividad en el seno de las empresas. Yo no sé si el señor González, a la hora de plantear su no consenso, ha pensado en la carga terrible de responsabilidad que está echando en las empresas españolas a partir de este momento.

No entiendo tampoco por qué el señor González, que puso como base fundamental de su programa en las últimas elecciones la búsqueda de un consenso social para el empleo —incluso decía que sería la única fuerza política capaz de llegar al consenso—, analizando los últimos meses, la realidad y la conclusión es que no tenía esa voluntad. A mí me hubiera gustado reconquistar el consenso en España, porque entiendo que la política de confrontación no lleva a nada; a lo único que lleva es a más desempleo, a más desesperación y a no salir de la crisis.

Por tanto, creo que ha habido un error, creo que ha habido una falta de credibilidad por parte del Gobierno. Se debería de haber hecho un esfuerzo mayor para que esta ley se hubiera remitido a esta Cámara con un consenso lo mayor posible. Previsiblemente no hubiera sido una reforma del estatuto que hubiera gustado a todo el mundo, pero sí un punto de encuentro, y UGT hubiera hecho exactamente igual que hizo en el año 1980, que tenía carteles que decían «Estatuto sí»; había una batalla dentro de la propias empresas promovida por dicho sindicato para aplicar aquel estatuto, y ahora vemos que en esas empresas no vamos a encontrar a los sindicatos, en general, en contra de la aplicación del mismo, con lo cual no creemos que vaya a ser excesivamente positivo para las empresas, sobre todo si lo que, desde mi punto de vista, debe mover la reforma

del estatuto es la competitividad de nuestras empresas y la adecuación de nuestro sistema productivo a las nuevas realidades de la internacionalización de la economía y a los nuevos modos de producción.

Por consiguiente, lamento profundamente la falta de consenso. Nuestro Grupo Parlamentario ha planteado la necesidad de trasladar a esta Cámara dicho consenso. Los agentes sociales de los partidos representados en la Cámara hemos hecho una oferta para intentar trasladar esa búsqueda de acuerdos a esta Cámara. Siento decir que, hasta ahora, por lo que se ha visto en el Real Decreto-ley de fomento de la ocupación, nos hemos encontrado con la negativa absoluta del Grupo Socialista para apoyar cualquier reforma que planteara nuevas modalidades de contratación, incentivación de dicha contratación para mayores de 45 años y para jóvenes, y un modelo de contrato de aprendizaje que, desde nuestro punto de vista, se acercaba mucho más a lo que es el modelo de contrato de aprendizaje en el resto de los países de la Comunidad, incluso en el mundo anglosajón, que al Grupo Socialista parece que últimamente le gusta mucho.

Quiero agradecer sinceramente al señor Redondo su presencia aquí, y decirle que no ceje en su empeño de buscar ese consenso. Le puedo garantizar que, en ese sentido, encontrará el apoyo del Grupo Popular, porque creemos que es la única fórmula para poder aplicar un estatuto que contribuya a la adecuación de nuestras empresas a estas nuevas realidades. Si no lo conseguimos, me da la sensación de que va a suponer un esfuerzo enorme por parte de la sociedad, con la carga de conflictividad que hemos acumulado en los últimos meses, incluida una huelga general, todo lo cual se va a unir con una frustración política de los grupos parlamentarios por haber peleado intentando conseguir ese estatuto mejor para todos que, al final, sea inaplicable en cada una de nuestras empresas.

Muchísimas gracias, señor Redondo, por su intervención.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra el señor Arnau.

El señor **ARNAU NAVARRO**: Señor Presidente, quiero dar las gracias al señor Secretario General de UGT por su comparecencia en esta Comisión.

Créame, con honestidad desde el Grupo Parlamentario Socialista le diré que la reforma que estamos debatiendo persigue conservar y promover el empleo. Lo que pretendemos es aumentar la propensión a contratar por parte de los empresarios. Para ello estamos regulando nuevos instrumentos de contratación que esperamos que sean, al menos, tan eficaces como los que regulamos el año 1984. Acuérdesse, señor Redondo, que en ese año 1984 aquellos instrumentos de contratación vinieron avalados por UGT; está expresamente recogido por el AES el efecto positivo que podría alcanzarse con aquellos instrumentos de contratación, y conviene recordar esto a la hora de interpretar la historia, a la hora de ver lo que estamos haciendo entre todos para beneficiar la situación de los trabajadores.

Atribuimos al convenio colectivo un papel fundamental en la regulación y, por tanto, en esta regulación, en esta reforma de las relaciones laborales atribuimos a los agentes sociales, a ustedes los sindicatos y a la patronal, una importancia decisiva. El convenio colectivo sí es el instrumento que va a cambiar la cultura en las relaciones laborales y, por tanto, el protagonismo que atribuimos a los sindicatos y a la patronal está absolutamente en consonancia con la importancia que atribuimos al convenio colectivo.

Evidentemente, todos hubiéramos querido que la reforma nos hubiera llegado pactada, pero el pacto no ha sido posible. Tampoco se aceptaron, por ejemplo, el programa de convergencia ni otras propuestas del Gobierno. En cambio, sí se ha llegado a un acuerdo tripartito importante en materia de formación ocupacional continua, pero no creemos que sea el momento de entrar en causas ni en culpabilidades, como ha hecho la representante del Partido Popular, ni en lo que usted ha llamado, señor Redondo, maximalismos. Yo creo que, igual que se dice que cuando dos no quieren uno no pacta, también se dice que cuando uno no quiere dos no riñen; es decir, que entrar en estos momentos en maximalismos o en atribuidas culpabilidades creo que no es el objeto de la reunión de hoy.

Yo quiero recordar también, dentro de los pactos y de lo que esta reforma laboral contiene, una parte muy importante de la misma que nos llega acordada entre las centrales sindicales mayoritarias y aceptada por el Gobierno. Mi Grupo no ha presentado ninguna enmienda a esta parte, y creo que tampoco lo ha hecho el Grupo de Izquierda Unida. Me refiero a la normativa sobre elecciones mal llamadas sindicales, porque efectivamente son las elecciones a representantes de los trabajadores. Hasta ahora, la representatividad sindical se medía por los resultados electorales habidos en un período limitado de tiempo, un período de cómputo cerrado. Este sistema ha generado problemas de confrontación entre los sindicatos mayoritarios, sobre todo durante ese período cerrado; problemas de litigiosidad a la hora del cómputo de los resultados electorales que han retrasado los resultados porque existía una proclamación global de los mismos y se trasladaba a la sociedad una imagen sindical negativa a raíz de lo que he dicho. A este problema vamos a darle solución en esta reforma, que no contrarreforma; solución que consiste en prorrogar los mandatos de los actuales delegados y miembros del comité de empresa, en que se celebren elecciones durante un período abierto en el tiempo y en la acreditación de la representatividad por medio de los resultados vigentes en el momento en el que deban ejercerse las funciones representativas. Ya digo que solamente el Grupo Socialista y el Grupo de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya no han presentado enmiendas a esta parte, que consideramos importante, de la reforma.

¿Cómo valora, señor Redondo, este hecho? ¿A qué se debe que, pese a la importancia de la modificación y viniendo como viene, ya digo, esta parte importante de la reforma acordada entre las centrales sindicales mayoritarias y el Gobierno, ningún representante sindical de las centrales más representativas haya destacado este acuerdo y la importancia del mismo?

Le agradecemos, por último, su presencia aquí, señor Redondo, y tenga usted nuestro absoluto reconocimiento por su labor al frente de la UGT, independientemente de que nuestros puntos de vista sean diferentes, tan diferentes como los que usted ha expresado y los que el Grupo Socialista mantiene.

El señor **PRESIDENTE**: Para dar respuesta a las manifestaciones de los grupos parlamentarios, tiene la palabra el señor Redondo.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, UGT** (Redondo Urbieto): Siguiendo el orden en el que han intervenido, contestaría a Izquierda Unida en primer lugar.

Desde mi punto de vista no se pueden justificar una serie de medidas de las que se van a tomar a tenor de la reforma del mercado de trabajo, en función de la equiparación del nuestro al europeo, sobre una supuesta rigidez del español. Hay declaraciones múltiples, como digo, de la propia Comisión, de los propios estamentos de la Comunidad, en las cuales dicen que nuestro ordenamiento laboral es equiparable al de la Unión Europea. **(El señor Barrio-nuevo Peña: Señor Presidente, ¿podría acercar un poco más el micrófono? No se oye.)**

Digo que, con relación a la argumentación que se me daba de la equiparación con Europa, si este mercado de trabajo es rígido en comparación con lo que puede ser el de la Unión Europea, todas las manifestaciones de dicha Unión Europea inciden en que este es un marco laboral idéntico al de ellos, aunque cuando hablamos de Europa habría que decir qué Europa, porque es una cosa bastante heterogénea. ¿Qué Europa? Porque dentro de la Europa comunitaria hay legislaciones laborales muy distintas. En Holanda, por ejemplo, también tienen la autorización previa administrativa; en otros países no la hay, y las legislaciones laborales también son muy diferentes.

Pero a tenor de la media, nuestro marco laboral resiste la comparación, y no solamente lo dicen las autoridades europeas, sino que aquí ha habido algún trabajo, que ha sido sugerido por el Ministerio de Trabajo, que dice que los despidos y las dificultades en los mismos están en una zona media, superior a la de algunos países europeos e inferior a la de otros. Eso es de dominio público y todos ustedes lo tienen que conocer como Diputados. Es un trabajo, no quisiera decir el nombre, en el que se ve que estamos equiparados. Hubiese sido bueno —lamento profundamente que no haya sido así— que hubieran aceptado la invitación de que hubiese venido don Emilio Gabaglio, porque hubiese dicho de propia voz si existían o no diferencias. Recientemente, en la preparación de la huelga del 27 de enero, en una rueda de prensa manifestó de manera inequívoca que efectivamente no había ninguna rigidez en nuestro mercado de trabajo y que, por el contrario, en el tema de la contratación en la entrada es incomparablemente más flexible que cualquier otro país. En cuanto a la salida, también es equiparable a la de otros países. Por último —y que nadie lo tome como un rasgo de mal humor—, incluso dijo que lo que se pretendía aquí era muy

preocupante para el conjunto de los trabajadores europeos, porque podía ser una referencia que llenaría de alegría a los empresarios y de una profunda incertidumbre y tristeza a dichos trabajadores europeos. Esto en cuanto la primera pregunta.

Hay declaraciones de todos los tipos en las que se dicen que esta medida no va a incrementar el empleo. Recientemente, un grupo de expertos, catedráticos en Derecho laboral, etcétera, han manifestado que, desde su punto de vista, están convencidos que esto no va a crear empleo. Yo estoy igualmente convencido de ello, pero no me quiero dejar guiar solamente por juicios de intenciones; es una canción muy conocida.

El señor Chirac, en un gobierno de derechas, en una situación de cohabitación con el señor Mitterrand, vino a decir que si se quitaba la autorización previa administrativa se iba a crear mucho empleo. Se quitó la autorización previa administrativa, que los gobiernos socialistas de Mauroy, de Rocard, etcétera, no modificaron, y la verdad es que el paro se siguió incrementando de una manera extraordinaria. En diciembre de 1992, a propuesta de un grupo parlamentario comunista, se fijaron otra vez unas normas para que el despido no fuera libre, como lo había sido hasta entonces.

El señor Balladur —y lo tomo como referencia— recientemente hablaba del orden de 80.000 millones de francos que se dieron a las empresas para que crearan empleo. El propio señor Balladur les ha dicho que no han creado ni un solo empleo. El señor Mitterrand, en su discurso de primero de año, viene a decir también al gobierno de Balladur que ha entregado 80.000 millones de francos franceses para que se cree empleo y no se ha creado nada de empleo; al contrario, se sigue despidiendo. Mi impresión es que aquí, con esas facilidades de despido, que no se conocen en otra parte de Europa, no va a haber más empleo sino más despido, y me preocupa tanto como a cualquiera. Ahora, ¿por no decir lo que uno siente se solucionan mejor los problemas, o tenemos todos quizás la obligación, aunque sea un poco antipática, de ver la realidad frente a frente?

Hay una serie de preguntas que se formulan. Por ejemplo, a mí me parece que estas medidas no sólo van a debilitar a los trabajadores en la defensa de sus intereses; sigo pensando que van a debilitar también a los sindicatos. Me atrevo a manifestar que va a dejar en cierta medida maltrecha a la izquierda política de este país o a una parte de ella. Son manifestaciones personales que me parecen tan discutibles como otras cualesquiera. ¿Por qué razón? Porque estas medidas favorecen principalmente a un sector y a un electorado determinado y perjudican fundamentalmente a otro sector y a otro determinado electorado; suponen, digamos lo que digamos, sacrificios para unos y privilegios para otros; suponen dejar a los trabajadores más inermes frente a los empresarios. Luego a mí me parece que toda esta serie de medidas que se están tomando demuestran que hay una estrategia, una concatenación en las medidas tomadas, pero que no van a conseguir de ninguna de las maneras, desde mi punto de vista, crear más empleo.

Repito que aquí ha habido una falsa antinomia muy corriente en el Partido Socialista, que, además, se vendió muy bien, y que era decir: ¿ustedes qué prefieren, 800.000 puestos de trabajo de contrato temporal o 400.000 puestos de trabajo fijo? Incluso algunos decían: ¿qué es más socialista, crear 800.000 puestos de trabajo temporal o 400.000 puestos con contrato fijo? Ni era más socialista ni menos socialista, era una falsa antinomia, era una falsa disyuntiva; se ha estado viviendo de falsas disyuntivas y de falsas antinomias. Como la experiencia es la que es, que no es otra, la verdad es que con las 14 medidas de contratación temporal, con todas las facilidades que se han dado para la contratación, tenemos el 34 por ciento de temporalidad.

¿Esto quiere decir que no somos tan responsables como ustedes, es decir, como algunos de ustedes? En absoluto. Somos tan responsables como ustedes en cuanto al 23,9 por ciento de paro, ¡estaría bueno!, además, estamos pidiendo que se cambie la política económica. ¿Pero lo piden sólo los sindicatos? Hay una encuesta que dice que el 75 por ciento de los españoles clama porque se cambie la política económica y, aunque no sé lo que valdrá, aquí hay un sondeo que habla de esa reforma del mercado de trabajo —y no habla de los sindicatos, como una especie rara— que dice: Tras esta huelga, ¿qué cree usted que debería hacer el Presidente del Gobierno, don Felipe González? Y el seis por ciento dice que suspender la reforma del mercado de trabajo, el 16 por ciento convocar elecciones generales y el 58 por ciento negociar con los sindicatos una nueva reforma del mercado laboral. Esto viene en los periódicos y tendrá la legitimidad que tenga, pero demuestra que existe la consideración de que hay una mayoría de gente que no está de acuerdo con esta reforma, en absoluto. Y con esto no sé si voy contestando al Grupo de Izquierda Unida y a alguien más.

Tengo que agradecer también a Izquierda Unida la enmienda de totalidad que presentó al proyecto, lo mismo que a Coalición Canaria. Estamos a tiempo, aunque personalmente soy muy pesimista en este sentido, porque, si no se ha hecho hasta ahora, habría que realizar esfuerzos ímprobos para intentar hacerlo. Y en este caso creo que hay piezas claves y algunas de ellas las ha dicho usted. Creo que está todo concatenado, aquí no hay nada hecho a la ligera, aquí hay una estrategia determinada. Por tanto, todas las medidas están profundamente ramificadas con una concatenación que tiende al abaratamiento del despido, a la precariedad, al recorte en el desempleo, etcétera. Esto se puede decir de muchas maneras, pero que beneficia más a las empresas que a los trabajadores va de sí, «de soi», como decía aquél.

Ahora bien, hay algunas cosas que sí podríamos intentar hacer, diciendo a continuación que yo soy pesimista en algunas piezas claves, por ejemplo las empresas de trabajo temporal, el tema del contrato de aprendizaje o los despidos individuales, se podría hacer un esfuerzo. Y esto desde una postura que yo quiero manifestar, la de que nuestra cultura ha sido y es de concertación; que si algo ha caracterizado y ha tipificado a la UGT es su capacidad de concertación. Hemos concertado con gobiernos de centro-derecha o de derecha, como era la UCD, y también hemos

concertado con el Gobierno socialista, pero otras veces no ha sido posible, porque había diferencias fundamentales. Y siendo partidarios de la concertación solamente se concerta cuando el contenido de la misma es asumible; sin pedir canonjías ni cambios radicales de 180 grados, sino pidiendo lo que es elemental. Esto sin salirnos del tiesto.

Consiguientemente, a mí me parece que va a ser muy difícil, pero que sí haría falta un esfuerzo, y a nosotros siempre nos encontrarían en condiciones, porque creemos que es bueno para los sindicatos, creemos que es positivo para el Gobierno y creemos que es positivo para este país. ¡Ojalá hubiéramos podido llevar de manera permanente una política de consenso! ¿Alguien se acuerda de cuando se quisieron imponer aquí los requisitos de Maastricht —o no se acuerda ya nadie—, y de cómo se quiso, además, apretar a los sindicatos, requisitos que ahora realmente ya nadie habla de ellos, porque todo el mundo está avergonzado de haber defendido en aquel entonces esos requisitos? Por tanto, seamos conscientes. En aquel momento tampoco pudo haber ningún acuerdo en unos cumplimientos que todo el mundo sabía que eran imposibles y que nos llevaban, en cierta medida, y porque tenían unos rasgos afines, a no poder haber llegado a un acuerdo sobre el tema del pacto de la competitividad.

Y después hay una cuestión sobre la que quiero que reflexionen y que no es una cosa sólo de los sindicatos españoles. Por ejemplo, Jacques Delors, en una Europa muy heterogénea, dice que si se hubiesen aplicado las medidas del libro blanco que él pedía en un principio, el paro hubiese bajado del diez por ciento, en el que está ahora, al cuatro por ciento. ¿Qué quiere decir esto? Que si el paro hubiese bajado del diez al cuatro por ciento habría habido países que tendrían el pleno empleo, dado el alto grado de paro que hay en España, Portugal, Irlanda, etcétera. Luego que se puede hacer más es evidente; se puede hacer más para la creación de empleo. Y si Jacques Delors, Ministro de Economía y Hacienda en su momento, un hombre con un equipo técnico extraordinario, formula unas propuestas diciendo que el paro en Europa se puede bajar del diez al cuatro por ciento, quiere decir que si hay una cierta voluntad y una política económica adecuada se sale de esta situación.

Señor Hinojosa, yo le tengo pleno respeto a usted y a su propio Partido, o a su Coalición; eso lo digo desde un principio. Tengo, repito, pleno respeto a usted y a la Coalición que usted representa, pero tenemos puntos de vista totalmente distintos, y consiguientemente se manifiestan de una manera no digo poco educada, sino con una cierta franqueza. A nadie supongo lo suficientemente estúpido o malvado para desear el paro que existe en España, y sé que todo el mundo tiene la intención, la voluntad de ir reduciéndolo, y hace esfuerzos para ello. El problema no es ése, el problema es el acertar o no en esas medidas. Y no me haga usted de un problema económico un problema teológico. No me haga problemas de buena fe y me diga: ahora sí. ¿Por qué ahora sí y antes no? Tenemos que mirar si esas medidas van a conducir a lo que usted cree que va a ser la creación de un mayor número de puestos de trabajo. Nosotros creemos que no, pero —ya digo— nos regi-

mos por algunas experiencias pasadas, con el mismo y tan respetable criterio que el que pueda tener usted.

A continuación le quiero decir que en la negociación no tratamos el mercado de trabajo, negociamos lo que era el plan de empleo. Una parte era ese mercado de trabajo, pero estuvimos tiempo y tiempo —si recuerda usted— negociando, por ejemplo, las pensiones, el recorte de las prestaciones por desempleo, las subvenciones o exenciones fiscales también para los empresarios, etcétera.

Creo que hay que saber para qué está el Consejo Económico y Social y está para cualquier cosa menos para negociar, porque no es ésa su misión. Elevará dictámenes, discutirá, pero si hemos dicho algo serio y de manera permanente desde la UGT es que el Consejo Económico y Social, que era importante, no era el marco adecuado de ningún tipo de negociación. Luego no se confunda, tendrá su función estimable, muy positiva, toda la que se quiera, menos la de negociar. Allí no se ha negociado, insisto, absolutamente nada, y cuando hemos empezado a negociar —lo he dicho— es cuando hemos visto todo el proyecto articulado, y hemos dado rápidamente una contestación articulada que creo que las llaman propuestas o enmiendas, de las cuales habrá en torno a las treinta. Mientras tanto no se ha hablado nada más que de generalidades. ¿Y sabe usted por qué? Porque el Gobierno estaba mucho más interesado en un acuerdo con ustedes que en un acuerdo social; es decir, el interés fundamental estaba en la mesa con ustedes no en aquella otra. Y no hago ninguna acusación, tenían perfecto derecho. A mí, personalmente, no me parece ni tan siquiera mal, pero había una paradoja: que había dos mesas de negociación, y la que era a nivel político tenía mucha más importancia que la otra.

En el tema de la competitividad habrá que hacer grandes cosas, y nosotros no estamos tampoco de acuerdo en que todo se mantenga de manera estática y de manera permanente. Habrá que mirar lo que hay que modificar en función de una sociedad que ha cambiado, y claro que estamos dispuestos a negociar los temas que fueran negociables y en función de situaciones cambiantes. Pero lo que no deja de ser chocante es que en una cosa tan definitoria como es el modelo laboral, que es parte de un modelo social, haya la total identificación que hay entre una parte de la izquierda y toda la derecha política. No deja de ser chocante, porque si algo es definitorio en políticas más o menos conservadoras o más o menos progresistas es el marco de relaciones laborales, es el modelo de sociedad, y aquí la paradoja te lleva a ver que no hay nada de ello.

Al Grupo Popular quisiera decirle que sí, que estamos dispuestos a consensuar, y es más, creo que este país tiene mala salida si no hace un esfuerzo de consenso, de concertación. Lo que pasa es que es difícil concertar después de tener que asumir esta serie de medidas.

Alguien ha hablado, por ejemplo, de la huelga del 27 de enero. ¿Pero no recuerdan ustedes que hubo cantidad de manifestaciones el 25 de noviembre que eran disuasorias porque no queríamos ir a una huelga general, queríamos que el Gobierno y esta Cámara recapacitaran y reflexionaran? Fueron manifestaciones multitudinarias para evitar, repito, ir a la huelga y dar un toque de atención de que se

podía negociar. Las cosas siguieron como realmente han seguido hasta lo que nos ha llevado a esta situación de la huelga.

Nosotros no tenemos ninguna voluntad de crear problemas a nivel de empresa, ni crispas la situación, ni crear tensiones sociales. Eso va a venir de por sí de manera natural por las medidas que ustedes van a tomar o están en trance de tomar; no es porque haya una voluntad política de acrecentar el descontento ni el malestar en un país que, además, da lugar a todo menos al optimismo. Y sin realizar los aspectos sombríos me parece que todo el mundo tiene que estar muy preocupado por el devenir de este país. Luego cualquier cosa menos instigar realmente las tensiones, la discusión y la confrontación en el seno de las empresas. Eso, de verdad, puede venir de una manera indeseada, pero también de una manera impuesta por las medidas que se están tomando.

En cuanto al compañero del Partido Socialista, le voy a decir, en respuesta a una de las cuestiones, que conviene aclarar lo de la reforma de 1984, porque eso sí fue un acuerdo con UGT que después ustedes modificaron de manera unilateral en algunos aspectos, y lo que modificaron es lo que ha dado lugar a esta situación. No recuerdo el apartado en concreto, pero en aquel entonces, insisto, claro que hubo el acuerdo de 1984. Y ¿saben ustedes por qué? Porque estimamos que un buen uso de la contratación temporal podría ir a solucionar los problemas que tenía este país en este sentido. Pero después, de manera unilateral, se hizo de esto una especie de jungla en la cual hay catorce tipos de contratos sin muchas o sin ninguna garantía, y eso fue lo malo. Nos han pasado muchas más cosas que luego no se han cumplido, pero ¿para qué entrar en ellas? Una fue que después de haber hecho el acuerdo, de haber supuesto eso para nosotros una crítica acerba de las demás organizaciones sindicales, ustedes, de manera unilateral y en muy poco tiempo, lo modificaron de una manera bastante estimable.

Respecto al convenio colectivo, yo creo que es un argumento que han utilizado. ¿Pero ustedes qué quieren? ¿Quieren fortalecer el convenio colectivo? Lo que no pueden hacer es reducir los mínimos legales, porque hace falta un mínimo legal para luego llevar una buena negociación colectiva, y eso, me parece a mí (lo digo con pleno respeto), es una argucia dialéctica, porque, efectivamente, hay que mantener unos mínimos legales, y si los mantuvo un gobierno de UCD, que era un gobierno de derechas, ¿cómo ustedes dicen que recortan esos mínimos legales para fortalecer más la negociación colectiva? Si aquí lo que se pretende realmente es que los empresarios estén en mejores condiciones porque así ustedes quizá crean que van a ser mucho más diligentes ante los trabajadores, y consiguientemente esto va a llevar a una mayor competitividad. Pero no sé si alguien se lo creerá. Pienso que es un criterio erróneo, y lo que haría falta sería mantener los mínimos legales, como las nueve horas de trabajo y otra serie de cosas que están ahí realmente y que se van a quitar.

Agradezco profundamente lo de la normativa electoral, porque además, lo he dicho, llegaron a un acuerdo las dos organizaciones que tienen el 85 por ciento de los delegados

entre ambas, negociamos con el Gobierno durante un cierto tiempo y el Gobierno aceptó realmente esta propuesta. Y no quiero decir el nombre, pero hay algún miembro del Ministerio de Trabajo que nos dice ahora: a ver si se hace un esfuerzo, porque hay alguna enmienda de otro grupo y tendrían que ser ustedes un poco más flexibles. No sabemos de qué enmienda se trata, ni en qué va a consistir y hasta qué punto puede cambiar o modificar realmente el contenido. De cualquier manera, el jueves que viene los compañeros de UGT y Comisiones Obreras estarán con todos los grupos parlamentarios para informarles. No obstante, quiero decir que no va en contra de los sindicatos minoritarios, no va en contra de los sindicatos nacionalistas, sino que mantiene lo que es la filosofía actual de los preavisos, y en lugar de intentar dar una imagen como si fueran elecciones políticas, teniendo que dar los resultados a los tres meses, todo eso, en vez de hacerse por la comisión tripartita, se va a lo que es una oficina pública, que tiene el mismo sentido. Creo que es una ley que favorece de verdad un proceso electoral sindical mucho más sosoado.

Recordarán que hace un tiempo las elecciones eran cada dos años y el que propuso que fueran cada cuatro fue la Unión General de Trabajadores. Eso nos valió una serie de descalificaciones por parte de todos, también de los empresarios y de los demás sindicatos, a excepción del Partido Socialista. Ahora se ha demostrado que era positivo, como el tiempo también demostrará que esto que estamos proponiendo será eficaz no solamente para los trabajadores, sino para el propio país, que no puede estar convulsionado durante tres meses por un proceso electoral que siempre crea una serie de confrontaciones.

No sé si he contestado a todos, pero por lo menos, lo he intentado. Si alguien se ha molestado, le pido disculpas.

El señor **PRESIDENTE**: Para una precisión en torno a una cuestión planteada, tiene la palabra el señor Santillán, que acompaña al señor Redondo como asesor.

El señor **SANTILLAN** (Asesor del señor Redondo Urbieto): Muy brevemente voy a hacer la aclaración que me pide que haga Nicolás.

Sobre la reforma de 1984 diría dos cosas. La primera es que esa reforma que pactó UGT con CEOE y con el Gobierno de aquel momento no tiene ningún parecido con lo que se está haciendo ahora. Era, efectivamente, un avance flexibilizador, pero en materia de contratación; se habló de un contrato en práctica aclarando las titulaciones; de un contrato para la formación buscando acentuar el contenido formativo; de un contrato a tiempo parcial más adecuado, etcétera, todo lo cual ahora se modifica radicalmente.

En segundo lugar, que lo que manifestó UGT en aquel momento sobre los decretos de desarrollo de aquella reforma, no en todos los casos, lo que apareció en el Boletín Oficial se adecuaba exactamente a lo que se había pactado en algunos puntos concretos, por ejemplos, en lo referido al contrato de fomento del empleo o al contrato de nueva actividad.

El señor **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Santillán, y muchas gracias, señor Redondo, por su comparecencia en la Comisión.

— **COMPARECENCIA DEL SECRETARIO GENERAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), D. ANTONIO GUTIERREZ, PARA DAR A CONOCER LA POSICION DE SU ORGANIZACION RESPECTO DEL PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES DE FOMENTO DE LA OCUPACION, DEL PROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICAN DETERMINADOS ARTICULOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y DEL TEXTO ARTICULADO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL, ASI COMO DEL PROYECTO DE LEY POR LA QUE SE REGULAN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. A SOLICITUD DEL G. P. IU-IC. (Número de expediente 219/000048.)**

El señor **PRESIDENTE**: Continuamos el trámite del orden del día con la comparecencia del Secretario General de Comisiones Obreras, don Antonio Gutiérrez, a los mismos efectos que la comparecencia precedente.

Quiero dar la sincera bienvenida en la Comisión a don Antonio Gutiérrez, a quien cedo la palabra para que haga la exposición que crea conveniente.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE COMISIONES OBRERAS** (Gutiérrez Vergara): Quiero, en primer lugar, agradecerles esta invitación, a propuesta del Grupo Parlamentario de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya, aunque quiero exponer con franqueza que por tratarse de un asunto, el de la reforma laboral, con el que, según se argumenta, pretendemos una mayor homologación con el ordenamiento laboral y el funcionamiento del mercado de trabajo de otros países industrializados, especialmente de la Unión Europea, sí me permito decirles que habríamos considerado también positiva, reveladora e ilustrativa la invitación, como se había propuesto inicialmente, al señor Emilio Gabaglio, Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos, y al señor Enzo Frizzo, Secretario General de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, así como al señor Ferrer Salat. Este no es extranjero como los otros dos, pero tiene una responsabilidad al frente de la patronal europea.

No obstante, ya que ellos no han podido asistir, quisiera recordar rápidamente algunas consideraciones que hicieron estos dos destacados sindicalistas en vísperas de la huelga general del 27 de enero, cuando vinieron a expresar su solidaridad y coincidencia con el movimiento sindical español en la convocatoria de dicha huelga.

El señor Emilio Gabaglio consideraba que el proyecto de reforma, ahora en tramitación en las Cortes, es precisamente el antimodelo de lo que se pretende construir en una Europa más cohesionada económica y socialmente e incluso un peligroso precedente que en estos momentos no tiene parangón con el ordenamiento laboral europeo y que,

sin embargo, induce a una mayor desregulación y pérdida de derechos sociales conquistados a lo largo de muchos años.

También el señor Enzo Frizzo indicaba que esta desregulación laboral a la que se va a proceder en nuestro país abunda en la vía de redistribución de los mercados a nivel internacional, que consideraba —y yo comparto ese criterio— muy perniciosa en la medida en que basa los parámetros de competitividad y de redistribución del mercado de trabajo en esta vía de eliminar derechos sociolaborales, impidiendo incluso a muchos países de la tierra que todavía están en vías de desarrollo y aspirando a ordenamientos laborales y sociales más dignos impulsar o respaldar esas justas aspiraciones.

La comparecencia anterior, si no recuerdo mal, se daba a mediados de octubre, el pasado otoño, cuando estábamos negociando un pacto por el empleo respecto del cual Comisiones Obreras había mostrado, más que disposición, verdadero interés desde que en nuestro país habíamos conocido, en febrero del año pasado, que se había superado la barrera de los tres millones de parados. Un pacto por el empleo en el que, además de este interés, mostrábamos, lógicamente, nuestra determinación a corresponsabilizarnos de los acuerdos que pudieran (repartiendo equitativamente los sacrificios necesarios para afrontar en lo inmediato la crisis) abundar en políticas económicas, industriales y reformas estructurales que de verdad estuviesen encaminadas al objetivo fundamental de crear empleo e ir avanzando hacia metas de desarrollo más homologables con nuestro entorno.

En aquella ocasión, sin embargo, existía todavía un llamado libro verde, remitido por el Gobierno al Consejo Económico y Social, en el que se apuntaban las líneas generales de lo que se decía iba a ser la reforma laboral. Sin embargo, los proyectos de ley ahora en tramitación, el que hace referencia a la contratación, el de empresas de trabajo temporal y la reforma del Estatuto de los Trabajadores, contradicen en gran medida aquel libro verde en aspectos importantes. Quiero decir que lo que hoy está tramitándose en las Cortes no guarda relación, ni es coherente siquiera, con aquellas líneas con las que se empezó a trabajar en el Consejo Económico y Social. Pienso, por tanto, que esta manera de proceder ha perjudicado seriamente a un órgano para el diálogo social (no para la negociación, pero sí para el diálogo) necesario en nuestro país y justamente en el momento de arranque en su andadura como órgano para el diálogo social. Pero más grave todavía es que estos proyectos de ley —quiero reafirmar una vez más—, que no fueron objeto de negociación, no se sometieron a los interlocutores sociales en la mesa de negociación que se ocupaba de aquel, lamentablemente fallido, pacto por el empleo. Esto es lo que ha provocado un grave conflicto social en nuestro país; conflicto social explícito mediante una gran huelga general el pasado 27 de enero, pero hoy latente, dada la negativa del Gobierno, tras la huelga general, a recomponer las negociaciones, y posiblemente entorpecedor, este clima de tensión y conflictividad, de todos los ámbitos de la vida sociolaboral de nuestro país, justamente en el momento en el que más necesitaría-

mos de la recomposición de estos climas de mayor consenso, de mayor diálogo, etcétera.

Como presentamos nuestras propuestas para ver si podían ser tenidas en cuenta, a modo de enmiendas, justo antes de finalizar el plazo para la presentación de las enmiendas, creo que habrán podido examinarlas, aunque sea mínimamente, y de entrada quisiera destacar que, si han prestado esa atención elemental a nuestras sugerencias y propuestas, habrán podido calibrar que no estamos, ni hemos estado, ante una disyuntiva marcada por una flexibilidad laboral, entendida por algunos como necesaria, y una supuesta rigidez laboral en la que pretendiésemos mantenernos los sindicatos. No ha sido ésta la disyuntiva, sino justamente la de proceder a una flexibilidad negociada, capaz de adecuar ordenamiento laboral, pero también tejido productivo, a un país, un mundo que cambia con mucha celeridad, mientras que, de otra parte, lo que hemos tenido, y sin negociación, repito una vez más, ha sido una desregulación pura y dura de derechos sociolaborales.

Podrán ver que, para abundar en esta primera idea, hemos hecho todo tipo de propuestas para reformar cosas. No considerábamos, ni consideramos, que el Estatuto de los Trabajadores fuese ningún dechado de virtudes ni inamovible. Era necesario acometer distintas reformas, partiendo también de la propia experiencia y de la evolución del empleo en los últimos años. Así, por ejemplo, ateniéndonos a distintas consideraciones, análisis, estudios que se habían hecho con anterioridad, hicimos propuestas para reformar las maneras de entrar en el mercado de trabajo, es decir, la contratación laboral. Para ello partíamos, por ejemplo, de un informe, encargado por el Ministerio de Trabajo a un grupo de expertos, coordinados por el señor Julio Segura (espero que tendrán la oportunidad de comentar con él esta tarde estas cuestiones), informe que ya nos alertaba precisamente sobre un exceso, y hasta un abuso, de flexibilidad en la entrada en el mercado de trabajo en nuestro país en relación a otros países de la Unión Europea. También partíamos de algunas consideraciones, esgrimidas durante la propia campaña electoral y en los distintos programas electorales, especialmente de aquel Partido que nuevamente ha formado Gobierno, que tendían a restaurar el principio de causalidad en los contratos, a ir, por lo tanto, acotando tanta precariedad. Sin embargo, nos encontramos justamente con todo lo contrario, con que, además de mantener el 17.3 del Estatuto, —por tanto, la posibilidad de seguir haciendo los mismos contratos temporales—, se añaden otras formas de contratación que, a nuestro juicio, abundan en esa excesiva precarización de empleo, ya advertida por distintos expertos desde 1990-91.

Al mismo tiempo, creo que la introducción de nuevas fórmulas de contratación, como el llamado contrato de aprendizaje, arruina en gran medida un gran esfuerzo hecho por los interlocutores sociales, sindicales y dirigentes empresariales, hasta que logramos dos cosas que, combinadas, habrían hecho que, de verdad, contásemos en nuestro país con un auténtico contrato de aprendizaje homologable a esta figura contractual, tal y como existe en otros países. Me estoy refiriendo al mayor consenso

logrado en torno al contrato en formación y en prácticas, en vísperas —creo recordar— de las elecciones generales del pasado 6 de junio, texto que se llegó a ver en el Consejo Económico y Social, y al acuerdo sobre formación continuada; acuerdo que nos ha costado más de cuatro años discutirlo y, finalmente, alcanzarlo entre empresarios y sindicatos. Esto es lo que habría permitido, de verdad, recuperar la figura del aprendizaje para que, así como ocurre en otros países de la Unión Europea, los jóvenes demandantes del primer empleo sin la necesaria titulación o formación profesional, hubieran podido contar con contratos que establecen una relación más flexible que otros contratos de trabajo, pero asociados a planes de formación homologados desde este acuerdo general de formación continua, planes homologados en las empresas, con mecanismos para verificar que estos contratos se dedican a la obtención de una mayor cualificación profesional y la inserción, con más garantías de futuro, de los jóvenes de nuestro país. Sin embargo, repito, se introduce este contrato de aprendizaje que, tanto por la edad del colectivo al que va a abarcar como por la retribución que va a tener, la desprotección social, etcétera, creemos que, en gran medida, como se constata por los propios datos que estamos recogiendo las distintas asesorías del Sindicato a lo largo y ancho del país, para lo que está sirviendo es para anular o sustituir aquellos contratos de formación por estos otros, más precarios, con menor retribución y con menores prestaciones sociales; así como se da un paso más en lo que nosotros consideramos, incluso, la deslaboralización de algún contrato de trabajo, como es el contrato a tiempo parcial por debajo de las doce horas.

Hemos hecho propuestas también en orden a reformar seriamente el Instituto Nacional de Empleo, para que pudiera ejercer en la práctica como auténtico intermediario público, servicio público que intermedie eficazmente en el mercado de trabajo. Lejos de acometer con el suficiente empeño esta tarea, nos encontramos con la legalización de las agencias privadas de colocación; agencias privadas que siguen sin estar legalizadas en la mayoría de los países de la OCDE o de la Unión Europea. Por ejemplo, Austria, Italia, Francia, Alemania, Bélgica, Grecia, son países que al día de hoy siguen sin tener legalizadas estas agencias privadas de colocación, y ello contando, no obstante, con mercados de trabajo más estables, más compactos, menos disgregados que el que tenemos en nuestro país, por lo que los perjuicios que pueden ocasionar estas agencias privadas de colocación en el mercado de trabajo de nuestro país son mayores que los que podrían originar en estos otros países de la Unión Europea, donde no tienen catorce maneras de contratación ni el 35 por ciento de eventuales, de trabajadores con contratos atípicos, como hay en nuestro país.

Hemos propuesto cubrir algunos vacíos legales y que guardan relación con la evolución que se ha dado en los procesos productivos y en el desarrollo de las industrias; cuestiones derivadas de la propia internacionalización de la economía. Por ejemplo, en nuestro país no se acomete una nueva regulación de los grupos de empresa o de las contratas y subcontratas atendiendo a procesos de descen-

tralización productiva, que hoy están mucho más a la orden del día que cuando se promulgó el estatuto, en 1980.

Hemos hecho también, como conocen, propuestas y aun acuerdos para desarrollar el derecho de huelga en nuestro país, acuerdo que sigue estando en suspenso.

En un país en el que todos nos hemos quejado —y coincidimos en ello— de la excesiva judicialización de las relaciones laborales, venimos proponiendo el acuerdo y concreción de aquellos mecanismos de solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, de carácter extrajudicial que, a su vez, habrían agilizado y facilitado todo tipo de procesos, entre ellos aquellos que se refieren a la extinción de los contratos, tanto individuales como colectivos, y por esa vía también haber descargado algunos costes derivados del exceso de judicialización que hay en nuestro país. Lejos de trabajar en esta dirección, se apuntan en esta reforma multitud de cuestiones —las referidas a la modificación de las condiciones de trabajo, los traslados, etcétera— que terminarán recabando los juzgados de lo social y que, al decir de un buen número de expertos y de buena parte también de la judicatura de nuestro país, el temor más generalizado es que, lejos de facilitar la solución de los conflictos ejerciendo la autonomía de las partes, vamos a tener una mayor judicialización de la que ya existía anteriormente.

Hemos hecho propuestas también en orden a adecuar nuestro país en materia de salud laboral a las normativas que existen en la Unión Europea.

Fundamentalmente, si por rígido entendemos, en el nuevo ordenamiento laboral, aquello que no se adecua a los tiempos, que no es capaz de responder a los cambios que se están produciendo en los procesos productivos, habrá que convenir que la antigüalla mayor que tenemos en nuestro país son las viejísimas ordenanzas laborales; algunas datan de 1944. Como sabrán, hemos venido propugnando la sustitución negociada de estas viejas ordenanzas laborales por nuevos convenios sectoriales, produciendo un nuevo entramado en la estructura de negociación colectiva, que sigue, en gran medida, intacta respecto de la etapa anterior previa a la democracia, cuando no distorsionada por algunos acontecimientos o hechos que puede resultar innecesario abundar en ellos. Sin embargo, lo cierto es que no tenemos una estructura de negociación colectiva adecuada y mucho menos acorde con la que existe en otros países.

Nos encontramos, sin embargo, con una forma de desincentivar especialmente a los empresarios acerca de este proceso de sustitución negociada de las ordenanzas laborales. Habría sido en ese marco en el que, precisamente estudiando las nuevas organizaciones del trabajo, hubiéramos podido, y deseado, acometer aspectos que sí deben ser objeto de flexibilización, aquellos que se refieren a la movilidad funcional, a la movilidad geográfica, a la modificación de condiciones de trabajo y tantas otras cosas, de tal manera que la flexibilidad laboral, por estar conectada con los cambios que se producen en la organización del trabajo, hubiese sido una flexibilidad operativa, una flexibilidad positiva. Así, nos encontramos, a mi juicio, con una desregulación mediante una reforma un tanto

leguleya —permítanme la expresión—, desconectada de las realidades del trabajo y de los cambios que se están produciendo, simple pretexto para proceder a la eliminación de muchos derechos sociolaborales y desequilibrar —y aquí viene otra de las cosas graves, a mi juicio— la relación entre trabajadores y empresarios a la hora de acometer los próximos procesos de negociación colectiva.

En países que llevan décadas desarrollando la democracia industrial, habiendo hecho de ella el eje vertebrador fundamental de las relaciones laborales en democracia, el vector que más ha animado la propia modernización de las relaciones laborales, una desregulación laboral puede tener algunos efectos negativos; en un país como el nuestro, en el que, por el contrario, llevábamos décadas sin ese ejercicio de la democracia industrial, porque no ejercíamos democracia alguna en ninguno de los ámbitos después de una transición democrática, por lo que sea, también por responsabilidades de los propios sindicatos que podríamos desgranar —y, por mi parte, asumir también lo que nos corresponde como sindicatos—, la cuestión es que seguimos, como decía antes, teniendo un entramado de negociación colectiva realmente viejo, con ámbitos de contratación, como pueden ser algunos convenios provinciales, que se siguen considerando poco menos que un feudo privado de determinados empresarios, como reconocen, por otra parte, algunos líderes empresariales, al reconocer su propia falta de hábito, de ejercicio, de proceder a estos cambios en la negociación colectiva. Es decir, pasar, por tanto, de un autoritarismo presidiendo las relaciones laborales —no tan lejos, hablando en términos históricos— a una desregulación que produce un desequilibrio a favor de los empresarios me parece que va a suponer un gran hándicap, cuando no un serio retroceso, en el desarrollo de la democracia industrial y, por tanto, terminará también repercutiendo en la democracia con mayúsculas, en general, es decir, habrá una merma democrática procediendo de esta manera.

Por otra parte, se procede también a una descausalización de los despidos, otro de los aspectos sinceramente graves y criticados por el movimiento sindical, manteniendo al día de hoy nuestro más rotundo rechazo sobre esta cuestión. Nosotros pensamos que habría habido mecanismos más que suficientes para agilizar los costes derivados de procesos que ciertamente podían ser muy pesados, lentos en el tiempo, etcétera, pero al incluir nuevas razones que, por otra parte, son potestad exclusiva del empresario —como las razones que atienden a cuestiones de producción u organización de las empresas—, para dar pie a nuevas causas o formas de despido de los trabajadores, se produce esta descausalización de los despidos.

Finalmente, una última consideración. Quisiera decir que esta reforma se había justificado como una condición necesaria para promover nuevas inversiones provenientes de fuera y también de nuestro propio país. El mensaje, con respecto a estos inversores y al mercado en general, de que en nuestro país se camina en una línea de desregulación laboral está más que lanzado. Sin embargo, los datos que informan sobre la evolución real de nuestra situación económica no pueden ser más inquietantes. Justamente en

estos días estamos viendo que distintos inversores, ya instalados en nuestro país desde hace bastante tiempo, no solamente no mantienen sus inversiones, sino que en momentos de recesión, carentes de política industrial, no pueden argumentar —yo no he visto, por ejemplo, que lo haga la Suzuki, con un mínimo de seriedad, ni siquiera con la boca pequeña— la rigidez laboral. Son empresas que no pueden quejarse de los sucesivos expedientes de regulación de empleo, ni de los esfuerzos que han asumido mediante la negociación los trabajadores una y otra vez para aumentar la productividad un 14 por ciento en muy corto espacio de tiempo —por cierto, mucho más que los trabajadores de la Suzuki Corporation en Japón— ni de los sacrificios que han asumido en orden a reducir su propia plantilla o a contener sus salarios. Son otras ausencias del tejido industrial español, aparte de políticas económicas, las que han deprimido hasta tal punto la demanda interna que, efectivamente, ponen en grave riesgo la continuidad de algunas empresas, y cuando llegan estas circunstancias, por mucho que se quiera insistir en lo mismo, nos encontramos con que no son razones de un exceso de rigidez laboral las que ahuyentan estas inversiones que, repito, ya estaban instaladas en nuestro país.

Yo comparezco hoy aquí con el máximo interés, esperando que, puesto que todavía no está definitivamente aprobada esta reforma, se inste a todas las partes (empezando por los propios sindicatos, pero también a aquellos que, teniéndolo en su mano, no han querido recomponer las negociaciones en un proceso simultáneo a la tramitación parlamentaria —puesto que, tras la huelga general del 27 de enero, no pedimos la retirada ni la paralización de nada, sino simplemente acometer un proceso de negociación que pudiera enriquecer y darle todavía una mayor base, un mayor respaldo, a la propia tramitación parlamentaria—) a que este proceso se pueda reconducir antes de que sea demasiado tarde, a la vista de que, como decía, los propios datos que informan de la evolución de nuestra situación económica y social no pueden ser más desalentadores, por un lado, pero también desmitificadores de tantas otras razones y argumentos que se han utilizado para justificar esta desregulación laboral.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Parlamentario Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya, solicitante de la comparecencia, tiene la palabra el señor Peralta.

El señor **PERALTA ORTEGA**: Gracias, señor Gutiérrez, por su comparecencia en esta Comisión en representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Creo que su intervención ha sido particularmente ilustrativa para esta Comisión respecto a los trabajos que está abordando en torno a las leyes conocidas normalmente como de reforma del mercado laboral. Es verdad, como usted ha puesto de manifiesto, que una reforma de esta profundidad requería la comparecencia de la organización a la que usted representa, de las organizaciones más representativas de nuestro país y posiblemente también —así lo propusimos nosotros— de otras organizaciones represen-

tativas a nivel europeo, en la medida en que nuestro país hoy forma parte de la Unión Europea y este tipo de problemas tiene una trascendencia no sólo a nivel nacional, como usted ponía de manifiesto citando expresiones del señor Gabaglio, sino en otros países.

Le tengo que agradecer, porque me ha parecido muy ilustrativa, la reseña que ha llevado a cabo de los distintos planteamientos elaborados por los sindicatos de nuestro país en orden a aspectos fundamentales de la reforma laboral. Por ejemplo, ha hecho referencia a las reformas que se propusieron por parte de los sindicatos en torno a la contratación laboral e incluso ha hecho referencia al acuerdo que se alcanzó con el Gobierno en torno al contrato entonces llamado de formación y al contrato en prácticas y que hoy, desgraciadamente, parecen puntos y criterios olvidados a tenor de lo que se contiene en el Real Decreto-ley y en el proyecto de ley que en estos momentos estamos tramitando.

Ha hecho referencia a las propuestas de reforma del Inem. Recientemente he tenido ocasión en esta Comisión de hablar de que era posiblemente el emblema más claro del fracaso en la reforma administrativa por parte del Gobierno socialista, y de hecho es tan explícito ese reconocimiento que hoy nos encontramos con que se habla de agencias privadas de colocación y de empresas de trabajo temporal, olvidando todo lo que hace referencia a reforma del Inem como organismo público de intermediación en el mercado laboral y con carácter previo.

Ha hecho referencia también a propuestas para cubrir vacíos normativos importantes; por ejemplo, las relativas a los grupos de empresa, no digamos ya el derecho de huelga, y la normativa sobre salud laboral. También ha hecho referencias a las propuestas en torno a los despidos. Creo que es importante que se recuerde en estos momentos en los que, de una manera sin lugar a dudas injustificada, pero me atrevería a decir que incluso excesiva, se habla de que los sindicatos mantienen posiciones cerradas, posiciones poco flexibles. Es bueno oír ese tipo de manifestaciones por parte de los sindicatos y recordar todos que esas manifestaciones coinciden con la realidad porque todos los Grupos Parlamentarios hemos tenido ocasión de recibir esas propuestas, de la misma manera que hemos tenido ocasión de recibir las enmiendas presentadas a este proyecto de ley por las organizaciones más representativas; enmiendas que nuestro Grupo en buena medida ha incorporado para intentar un acuerdo en esta vía de tramitación parlamentaria, intentando suplir, desde luego no de la mejor forma —lo más adecuado sería con negociaciones directas con las organizaciones sindicales, y así lo hemos defendido— esta falta de consenso social de que adolece claramente esta reforma, y buena prueba de ello fue, tal como usted ha puesto de manifiesto, la pasada huelga general del día 27 de enero.

En relación con la intervención, que, insisto, me parece que ha sido particularmente amplia e ilustrativa, quisiera, no obstante, pedirle tres reflexiones concretas. La primera de ellas —y urgida por la actualidad— en relación con que mañana es el día de la mujer trabajadora. La reivindicación del papel de la mujer en el trabajo ha sido una de las ense-

ñas claras de las organizaciones sindicales españolas. Estoy convencido de que los sindicatos, y en concreto Comisiones Obreras, han hecho una reflexión específica sobre la incidencia de esta reforma laboral en el ámbito específico de la mujer trabajadora. ¿Cuál es esa reflexión, cuáles son las líneas fundamentales de esa reflexión que me parece, insisto, especialmente urgida por la fecha importante de mañana?

Segunda valoración que quisiera pedirle. Desde el punto de vista de la eficiencia económica, no ya de la eficiencia sindical, desde el punto de vista de los derechos sindicales, de los sindicatos, de los trabajadores, ¿opina su organización que esta reforma laboral, que da la impresión, a primera vista, de apostar por mano de obra barata, es adecuada al contexto de competitividad del siglo XXI? ¿Qué opinión tiene su sindicato en relación con este tipo de reflexión?

En tercer lugar, desde el punto de vista del mantenimiento del Estado del bienestar, conoce usted perfectamente, señor Gutiérrez, que la discusión en torno al mantenimiento del Estado del bienestar fue, sin lugar a dudas, una de las claves del pasado proceso electoral de nuestro país, reciente, del mes de junio pasado. A los pocos meses de ese proceso electoral nos encontramos con una reforma amplia que estoy convencido de que va a incidir notablemente en el Estado del bienestar. La multiplicación de fórmulas contractuales que se pretende que tengan una incidencia importante, masiva, como el aprendizaje, como los contratos a tiempo parcial y que tienen una protección social notablemente limitada, ¿contribuyen a fortalecer, a expandir el Estado del bienestar o, por el contrario, contribuyen a debilitarlo? Este tipo de medidas, ¿son la antesala de unos recortes en la protección social? Ya se multiplican sus anuncios. Hoy, por ejemplo, los medios de comunicación hablan de un recorte concreto en determinados tipos de prestaciones, etcétera. Hace dos semanas era el propio Ministro de Economía el que ponía en cuestión la viabilidad de este actual sistema de protección social. ¿En qué medida este tipo de reforma laboral incide en el Estado del bienestar, en los límites concretos en que lo conocemos en nuestro país todavía, desgraciadamente, lejos de los que son los parámetros sociales europeos? Pero, en nuestra realidad concreta, pequeña, pero apreciable, sin lugar a dudas, ¿qué incidencia van a tener estas medidas?

Señor Gutiérrez, lo que me gustaría es que nos diera su opinión sobre estas tres reflexiones. No quiero alargarme más; sé que vamos ajustados de tiempo e insisto, señor Gutiérrez, en agradecerle su comparecencia, en manifestarle, a la vista de su intervención, el respeto de nuestra organización al papel llevado a cabo por las organizaciones sindicales y, desde luego, deseo animarles a que continúen en una vía que creo que han mantenido y era la de hacer posible, en nuestro país, una reforma consensuada del mercado laboral, quizá más globalmente, de toda la política económica que, desde luego, haría falta para sacar a nuestro país de la grave situación de crisis.

El señor **PRESIDENTE**: ¿Grupos parlamentarios que desean intervenir? (**Pausa.**)

Por el Grupo de Coalición Canaria, tiene la palabra el señor Mauricio.

El señor **MAURICIO RODRIGUEZ:** Ciertamente, quiero agradecer al señor Gutiérrez su comparecencia y su información, siempre en el ánimo de que el diálogo entre la institución parlamentaria y los agentes sociales sea algo normal y fluido, en ésta y en cualquier otra situación de las que estamos viviendo en este país.

En cualquier caso, habría que decir —y solamente voy a hacerle unas breves preguntas o reflexiones al señor Gutiérrez—, en primer lugar, que parece que el diálogo social está roto, al menos en todo lo que se refiere a este aspecto, y, lamentablemente —entiendo yo e informo al señor Gutiérrez—, el diálogo parlamentario también. Es decir, el debate que está teniendo lugar en esta Comisión, a efectos del primer proyecto que el jueves se lleva ya al Pleno, no ha dado de sí, prácticamente, para ningún diálogo. Estamos, simplemente, en un proceso de defender las posiciones de cada uno, y yo aprovecho para decir que las posiciones de Coalición Canaria coinciden sustancialmente con el análisis que ha hecho el señor Gutiérrez —y anteriormente el señor Redondo—, y que nuestras enmiendas van en esa dirección. Sin embargo, no se trata aquí de justificar posiciones, sino de saber si, en la línea que el señor Gutiérrez ha marcado al final de su intervención y que el señor Redondo también antes citó, hay que hacer un último esfuerzo —aunque todos seamos pesimistas y ya se expresó así el señor Redondo— para ver si hay alguna posibilidad de recuperar, por lo menos, el diálogo parlamentario, como reflejo de lo que sería su diálogo social.

Antes se ha dicho aquí —en una opinión que ha expresado el Partido Popular y con la que yo coincido plenamente— que la reforma laboral sin consenso social es mala y difícil de aplicar. Y en ese espíritu y en ese ánimo le vuelvo a preguntar —como hice con el señor Redondo— qué perspectivas, qué posibilidades ve en esta fase del trámite parlamentario —a punto ya de entrar en el proceso de votaciones en el Congreso, pero aún abierto el Senado—; qué posibilidades y qué propuestas existen, aunque sean mínimas —aunque supongan desacuerdos o discrepancias sustanciales en otros aspectos de la ley, que ahora no tratamos—, sobre todo en el tema del contrato de aprendizaje, en el del despido, de la regulación administrativa, en el tema de las agencias privadas de colocación, etcétera. Repito, en esa línea, cuáles serían las propuestas, si es que existen, que permitirían recuperar el diálogo parlamentario e intentar que no se frustrara, definitivamente, todo el diálogo social que, en último término y según la opinión de Coalición Canaria, sigue siendo imprescindible para todo el proceso de negociación y de reforma que tenemos por delante: la reforma de la Seguridad Social, del seguro de desempleo, de la empresa pública, de la función pública, de la reforma de las políticas activas de empleo y la reforma del Inem, la ley de huelga e incluso aspectos tan importantes como la financiación en educación y sanidad, que están prácticamente planteados y que son los elementos esenciales de la que podríamos resumir como el Estado

social y democrático de Derecho, que define nuestro artículo 1.º de la Constitución Española.

Por tanto, en esa línea y reiterando el pesimismo que parece que embarga esta comparecencia, la reafirmación de posiciones no produce sino una cierta sensación de esterilidad y nuestro Grupo pediría al señor Gutiérrez, si es posible, que hiciera alguna propuesta de diálogo, al menos para que quede claro quién está por el diálogo y quién no lo está, que tampoco es inútil, porque ahora lo más importante es que la mayoría de los ciudadanos españoles están por el diálogo. Y la reflexión que hay que hacer en este momento histórico de la sociedad española no es qué pasa con el proyecto de ley el próximo jueves, sino qué pasa con todo el Estado el bienestar —que a mí me gusta más llamar Estado social y democrático de Derecho, según la Constitución—, qué pasa en este período de crisis de la sociedad europea, en este momento de finales del siglo XX. Y en este contexto no es cuestión baladí el que el Partido del Gobierno va a tener que hacer, en un plazo máximo de 15 días, una reflexión histórica sobre cuál es su posición definitiva para ese problema esencial, a través de su Congreso.

Sería bueno que al menos en esta Comisión quedara claro quién está por el diálogo y quién no lo está, y que si se está por el diálogo, no se convierta en retórica sino que se hagan propuestas —no me refiero a los sindicatos, que las están haciendo aquí hoy, sino a los otros grupos—, porque no basta encerrarse en su castillo y en su trinchera diciendo que el tiempo dirá, sino que vamos a ver si, efectivamente, somos capaces —al menos nosotros lo intentamos— de arbitrar posiciones de acercamiento que no frustren definitivamente el diálogo social en este país.

El señor **PRESIDENTE:** El señor Hinojosa, por el Grupo Catalán, tiene la palabra.

El señor **HINOJOSA I LUCENA:** Quiero agradecer al señor Gutiérrez su presencia y su exposición en esta Comisión. Unicamente quiero hacerle una pregunta porque he visto que a lo largo de su intervención, al igual que ha sucedido con el anterior interviniente, no ha hecho mención a una parte importante de la reforma que ha sido consensuada entre las fuerzas sindicales y el Gobierno. Me estoy refiriendo a la reforma del Título II. Me gustaría conocer su criterio respecto a esta reforma que ha sido pactada y consensuada entre ustedes.

El señor **PRESIDENTE:** En nombre del Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra el señor Aparicio.

El señor **APARICIO PEREZ:** Agradecemos la presencia del señor Gutiérrez con nosotros, hoy, desde lo que yo creo que es una convicción compartida cual es el papel que a unos y a otros, agentes sociales y partidos políticos y, en este caso, a los grupos parlamentarios nos corresponde desempeñar. El Grupo Popular siempre ha querido dar importancia y un tono de absoluto respeto y de máxima comprensión posible desde esa diferencia que, insisto, nace de los propios textos constitucionales. Ya decía en la intervención de hace unos instantes en la anterior compa-

recencia del portavoz del Grupo Popular que, sin duda alguna, todos coincidimos en la gran carencia de diálogo previo, de consenso, con la que ha llegado este proyecto al Parlamento, lo cual supone una dificultad común, tanto para quienes debemos actuar sobre los textos, como para quienes en un futuro inmediato estarían llamados a desempeñar y a poner en funcionamiento algunas de las propuestas que recogen los propios textos.

También hacíamos referencia —es uno de los aspectos que nos sigue inquietando— al riesgo que existe de que la previa no aceptación de estas propuestas de reforma pudiera llevar a unas situaciones de conflictividad adicional ya localizada en el seno de las empresas individualizadamente, y todo ello en un momento muy difícil dada la complicadísima situación económica y las excepcionales cuotas de desempleo en las que nos movemos.

El Grupo Popular va a intentar que esta reforma sea no sólo una herramienta —creo que todos la buscamos— de lucha contra el desempleo, buscar la eficacia en esa principal y prioritaria preocupación, sino, además, tratar de dejar puertas abiertas para la recuperación, para la reconstrucción de ese clima de diálogo, de ese clima de cooperación que podría ser infinitamente más eficaz que ninguna otra posibilidad en la resolución del problema del desempleo.

Queremos dar las gracias. Suponemos que habrá habido —creo que eso es obvio— problemas, como ha explicado también, en la metodología previa a la negociación. Nos gustaría que si hay una fase posterior en la que pueda alcanzarse concertación o diálogo no se regatearan esfuerzos. Al menos, puedo manifestar la buena disposición de nuestro grupo parlamentario.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Socialista, tiene la palabra el señor Arnau.

El señor **ARNAU NAVARRO**: Agradecemos la comparecencia del señor Secretario General de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Le confieso que al Grupo Parlamentario Socialista le hubiera gustado escuchar, además de críticas, algunas alternativas al contrato de aprendizaje, al problema de tantos jóvenes que están parados, mujeres y hombres, al contrato a tiempo parcial y a la movilidad. A la movilidad en concreto porque en el documento «El mercado de trabajo en la Unión Europea en relación con la reforma laboral española», suscrito por Comisiones Obreras y UGT, no se hace expresa mención de este problema y nada se dice a este respecto en el informe. A nivel comparado tengo que advertir que no hay normativa legal que regule la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores ni en Alemania, ni en Bélgica, ni en Dinamarca, ni en Francia, ni en Holanda, ni en el Reino Unido, ni en Irlanda. En todos estos casos las decisiones empresariales son recurribles judicialmente por novación unilateral.

Dice el señor Secretario General de Comisiones Obreras que le preocupa la judicialización excesiva de las relaciones laborales. Tengo que indicarle, en nombre del Grupo Parlamentario Socialista, que hemos presentado una enmienda, que está ya recogida en el informe de la

Ponencia y aprobada en el dictamen de la Comisión, que incluye en el contenido de los convenios colectivos sistemas de mediación y, al mismo tiempo, otorga al laudo arbitral que se dicte en estos sistemas de mediación el carácter de acuerdo, lo cual es bueno a efectos de solventar conflictos que pudieran producirse en la movilidad o en la modificación de condiciones en el despido.

Dice también el señor Gutiérrez que esta reforma implica una desregulación. No estamos de acuerdo. Desde nuestro punto de vista, lo que pretende esta reforma es una re-regulación, pretende situar al convenio colectivo como centro neurálgico de las relaciones laborales y, por tanto, otorga a los protagonistas sociales una parte importante en la regulación de las relaciones laborales.

Dice también que esta desregulación llevará a un retroceso de la democracia industrial y a un incremento del poder de los empresarios. Yo le preguntaría, señor Gutiérrez, si usted está tan convencido de que esto va a ser así, de que va a haber abusos, de que va a haber prácticas ilegales por parte de los empresarios, si su sindicato tiene algún plan, programa o proyecto con vistas a aumentar su presencia en las empresas, con vistas a estar al tanto de lo que pudieran hacer los empresarios después de que esta regulación se apruebe.

Por último, una pregunta muy concreta. Estoy convencido de que la preocupación primordial del sindicato Comisiones Obreras, como la nuestra, es la de crear empleo. ¿Cómo se compatibiliza, señor Gutiérrez, intentar que se cree empleo con incrementos salariales como los que ha habido el año pasado de dos puntos por encima de la inflación de 1993? ¿Es esto posible? Esta pregunta es muy concreta y me gustaría que usted nos diera una contestación también concreta.

El señor **PRESIDENTE**: Para dar respuesta a las preguntas y posiciones de los grupos parlamentarios, tiene la palabra el señor Gutiérrez.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE COMISIONES OBRERAS** (Gutiérrez Vergara): No solamente por ahorrarles tiempo sino por respeto a los distintos grupos parlamentarios, he obviado reiterarles, una por una, todas las propuestas alternativas que hemos sugerido a los distintos grupos parlamentarios para, si lo tenían a bien, transformarlas en enmiendas. Por lo tanto, no solamente no carecemos de alternativas y de propuestas sino que, si nos hemos empeñado en algo, ha sido justamente en elaborarlas concienzudamente en cada uno de los aspectos y detalles de los distintos proyectos de ley que se están tramitando. También he hecho una brevísima síntesis en la intervención inicial, que creo ocioso repetir.

Me parece que sería bueno que en este país, alguna vez, la no coincidencia con otras propuestas no se la tilde de ausencia de propuestas. Ha habido propuestas alternativas desde el momento mismo de sentarnos a la mesa de negociaciones con los otros interlocutores, el Gobierno y la CEOE. Durante el conflicto del 27 de enero e inmediatamente después de él, haciendo sobre todo la gran propuesta que de nuevo reiteraba —yo se lo agradezco— el señor

Mauricio, representante del Grupo de Coalición Canaria. También aprovecho la ocasión para reiterar nuestro reconocimiento a su Grupo, que ha tenido una gran receptividad sobre las propuestas que hemos hecho los sindicatos respecto a esta reforma laboral.

Efectivamente, mañana es el día de la mujer trabajadora en un país que presenta la tasa de paro femenino más alta de toda la Unión Europea, posiblemente motivada por dos razones: por los mayores prejuicios que se mantienen en nuestro país a la hora de incorporar a la mujer al mercado laboral y por la mayor discriminación de que es objeto la mujer durante la permanencia en el mercado de trabajo.

Pues bien, esta reforma, en todos y cada uno de sus aspectos, empezando por la contratación, todavía alimentará más estos prejuicios que impiden una plena inserción de la mujer trabajadora en el mercado laboral, si acaso dejándoles los contratos a tiempo parcial que pueden ser —como decía— contratos absolutamente deslaborizados. Si generalmente hay un mayor porcentaje de mujeres trabajadoras en el sector terciario, en el sector de los servicios, nos podremos encontrar con que en alguna de estas actividades mujeres y trabajadores en general, que están sometidos a una relación con distintas empresas y que sucesivamente han ido encargándose, por ejemplo, de tareas de limpieza en los hospitales, en los aeropuertos, etcétera, que hoy cobran con cuatro o cinco nóminas distintas, con estas nuevas de contratación, nos podremos encontrar con personas, especialmente mujeres, que trabajando toda la semana y aún más pero en distintas empresas y, por lo tanto, con diferentes nóminas, se les considere cada una de ellas por debajo del umbral necesario para tener un contrato laboral, generándose, posiblemente, una mayor desprotección a la mujer trabajadora si esto se lleva a término.

Este fue el único dato puntual de la reforma que le expusimos al señor Presidente del Gobierno en la conversación que tuvimos a raíz de la huelga general. El se limitó a decir que le parecía imposible o poco probable que esto fuera así. Hemos hecho enmiendas y sugerencias, de las que disponen SS. SS., para corregir esta perversión que no podrá evitarse sólo —aunque lo intentaremos, no le quepa la menor duda a S. S.— con nuestras líneas de negociación colectiva en el próximo futuro. Ahora es el momento de atender a estas posibles distorsiones, muy graves, que se pueden operar y que afectarán de manera muy singular, muy destacada, a la mujer trabajadora. Con estas nuevas medidas la discriminación sobre la mujer trabajadora también se va a ver incrementada en tanto en cuanto se dan nuevas facilidades —como decía antes— para el despido de los trabajadores y de las trabajadoras por razones gobernadas unilateralmente, exclusivamente, por el empresario.

Creo que es un momento oportuno, conveniente, para reflexionar sobre estas materias y ver en qué medida se pueden paliar los efectos más negativos sobre un colectivo ya de por sí especialmente castigado en el mercado laboral de nuestro país.

En cuanto a la manera de competir, estos días pasados observábamos, felicitándonos todos, cómo el Banco de España bajaba los tipos de interés hasta un mínimo histó-

rico del 8 por ciento. Recordarán SS. SS. que en momentos de crecimiento providencial, como los que ha vivido este país entre 1986 y 1990, algunos insistíamos en la necesidad de variar algunos aspectos de la política económica, entre otros, aquellos que, desincentivando la inversión productiva fomentaban otro tipo de actividades que podían ser muy lucrativas para quienes las hacían, pero absolutamente nefastas para el desarrollo económico e industrial del país y para su competitividad. Entre otras cosas, sugeríamos una bajada de los tipos de interés. Se nos decía entonces que mientras no se redujese el déficit público no se podrían acometer estas políticas de bajada de los tipos de interés. En aquella ocasión —creo recordar— teníamos el 3,2 por ciento de déficit público; hoy tenemos el siete por ciento —oficialmente, no sabemos en cuánto está el déficit público— y, sin embargo, se han bajado los tipos de interés.

Lo que no se quiso hacer en momentos en los que era más que conveniente, en momentos de crecimiento económico, para, coherentemente con lo que se decía en los discursos oficiales, hacer de verdad una política competitiva que mejorase la competitividad de nuestro país, lo que no se quiso hacer en aquella ocasión, se hace ahora. Es una contradicción de la que nadie ha dado respuesta, por la que nadie ha respondido y creo que hay responsables que han regido y rigen las políticas económicas de nuestro país que siguen sin explicar nada.

A mí me parece que este país ha estado haciendo una política anticompetitiva durante mucho tiempo. Momentos en los que, no obstante, había ya una alta dosis de flexibilidad laboral en la entrada al mercado de trabajo, pero que, a la vez, determinaba flexibilidad en la permanencia, con trabajadores y trabajadoras que, contratados eventualmente, tenían retribuciones sensiblemente inferiores —hay quien estima que hasta en un 40 por ciento menos— a las de los trabajadores y trabajadoras fijos o estables, y también flexibilidad en la salida puesto que sus despidos, como bien saben, se producían con un mínimo coste; con crecimientos salariales en términos reales, incluido el año pasado, por debajo de los crecimientos, en términos reales, que han tenido los países con los que competimos, especialmente los países de la Unión Europea. De 1986 a 1991, el crecimiento, en términos reales, de nuestros salarios ha sido de dos puntos y medio. En los países de la Unión Europea, esos crecimientos en términos reales han sido del 6,7. En 1993, aparte de que el crecimiento nominal de los salarios no ha estado dos puntos por encima del IPC, como desgraciadamente se ha demostrado al final del año, hemos tenido un crecimiento de casi el cinco por ciento y los crecimientos salariales, por término medio, han rondado el seis por ciento. Pero lo más grave es que hay colectivos numerosísimos de trabajadores y trabajadoras que siguen teniendo incremento cero, porque ni se estimuló antes el deber de negociar inherente a cualquier democracia industrial mínimamente sólida ni, mucho menos, se va a estimular ese deber de negociar con esta nueva reforma laboral. Al contrario, se debilitará el deber de negociar. Nos hemos encontrado con muchos trabajadores y trabaja-

doras que no han podido firmar al final un convenio colectivo.

Por tanto han sido, globalmente consideradas, unas retribuciones salariales inferiores a las de años anteriores. Nuestro país, se quiera o no, si ha querido utilizar la ventaja comparativa, ha tenido y tiene altas dosis de flexibilidad laboral; una precarización en el empleo como no existe en otros países de la Unión Europea; y nuestros costes laborales unitarios estaban y están los cuartos, pero por la cola, tan sólo por delante de Irlanda, Grecia y Portugal. En términos reales, es así.

Si faltaba alguna consideración acerca de los factores que históricamente han atenazado o impedido una mayor competitividad de nuestra economía, tenía que venir la OCDE a principios de este año para que, a través de las cátedras Jean Monet de economía europea que se han instalado en distintas universidades españolas, conociéramos la evolución en los últimos 30 años de tres factores que son esenciales para este debate. Estudiado el período entre 1960 y 1991, es decir, 30 años, la productividad del factor trabajo en nuestro país se sitúa por encima de la media de todos los países de la OCDE; los rendimientos del capital en nuestro país están por encima de los rendimientos del capital de la OCDE, pero la productividad del capital en nuestro país está muy por debajo de la productividad del capital en los países industrializados.

¿Qué es, por tanto, lo que no produce adecuadamente para hacer de éste un país competitivo? ¿El factor trabajo o el capital? ¿Cuándo, además de (porque no negamos la necesidad de discutir una reforma laboral) acometer reformas laborales, nos vamos a plantear la reforma de algo que permanece intacto, que cuando se ha actuado sobre él se ha hecho de una manera absolutamente desordenada, sin un norte claro? Me refiero a nuestro propio desarrollo industrial, a nuestro tejido productivo, a nuestra manera de producir. ¿Cuándo se van a acometer políticas adecuadas que de verdad incentiven un desarrollo industrial que ubique nuestros productos en un segmento del mercado menos rígido que el que viene ocupando tradicionalmente, en aquellos segmentos del mercado más elástico, los que incorporan más valor añadido tecnológico en los productos, que, por tanto, son los más adecuados para competir en un país europeo como es el nuestro?

De esta política anticompetitiva que fomentó la economía del *pelotazo* —me sigue resultando demasiado duro, no alcanzo a asociar los términos cultura y economía del *pelotazo*, que se han acuñado por ahí en la pasada década— parece que, en lugar de acometer definitivamente una auténtica política de desarrollo competitivo, se quiere pasar a una época de economía de la subasta. Lo que ocurre es que lo que se subasta en esta coyuntura, con estas políticas, es el empleo y los derechos asociados al empleo. Es decir, subastar empleos a ver quién los puede ofrecer más baratos, más desregulados, con menores derechos sociales asociados y peor retribuidos.

Me parece una vía absurda desde el punto de vista intelectual, peligrosísima desde el punto de vista social, e ineficiente desde el punto de vista económico. No serán éstas las políticas que saquen a nuestro país de ese lugar del *ran-*

king de la competitividad tan bajo en el que nos situaba hace muy poco tiempo, por ejemplo, el Fórum Económico Mundial, colocándonos en el puesto 20 de 22 países analizados, lo que venía a señalar precisamente como factores que impedían nuestra mayor competitividad desde las técnicas de gestión empresarial hasta precisamente este desarrollo industrial timorato, que obedece a parámetros del pasado y que, paradójicamente, coloca nuestra economía, repito, en los segmentos más rígidos del mercado. Ahí si hay rigidez y no en el mercado laboral.

Esto también incide en el porvenir de lo que, a mi juicio, de manera precipitada, tal vez más cargado de deseos que de constataciones reales, se ha dado en llamar el Estado del bienestar social en nuestro país. Es verdad que en España se ha hecho un esfuerzo considerable, desde la transición democrática, para aumentar los gastos de protección social. Esto es verdad. Pero el Estado de bienestar social no es solamente la cantidad, el porcentaje del PIB que se dedica a gasto social, que, por cierto, en nuestro país sigue estando siete puntos por debajo de la media comunitaria. El Estado de bienestar social es algo más, bastante más. Son las culturas fiscales, económicas, políticas, en definitiva, asociadas al Estado de bienestar social.

Por tanto, en nuestro país, sin haber llegado a cuajar esas culturas fiscales, esas culturas que canalicen la solidaridad social para atender derechos de la ciudadanía (y entre ellos derechos esenciales son los que hacen referencia a la protección social, pensiones, desempleo y otros), sin haber llegado a cuajar esas culturas, repito, empezamos un desmantelamiento peligrosísimo. Se empieza por exponer la imposibilidad material de financiar los distintos subsistemas de protección social. Imposibilidad material ¿por qué?, en un país que sigue presentando los índices de fraude fiscal y de elusión fiscal más altos de toda Europa; un país que todavía tiene un trato más que de favor con respecto a aquellas rentas de capital que no se dedican a actividades productivas, y por tanto no pagan la Seguridad Social, pero que tampoco contribuyen más que simbólicamente a la Hacienda pública. ¿Cuándo podremos tener aquí, antes del debate alarmista de que no se pueden pagar determinadas prestaciones sociales, o que están en peligro las pensiones del futuro, otros debates que sí se dan en otros países europeos? Por ejemplo, cómo estudiar la aportación a la Seguridad Social de aquellas empresas intensivas en tecnología que pueden obtener volúmenes de negocio y de beneficio muy superiores a aquellas otras que, siendo intensivas en mano de obra, se dedican a actividades manufactureras u otras cosas que reportan un volumen de negocio menor y una menor tasa de beneficio.

¿No habrá otras cosas que acometer, mucho antes que plantearse estas imposibilidades materiales, constatadas en una coyuntura de recesión, de financiar derechos ciudadanos esenciales, sistemas de protección social; caminos por los que este país sigue sin avanzar y sin indagar y por los que han avanzado otros países europeos, para pasar después, ante la imposibilidad de autofinanciarse los distintos subsistemas, concepto que ya lleva implícita una cierta ruptura de la cultura del bienestar social, una cierta quiebra en esa cultura? Porque si consideramos que cada subsis-

tema se debe autofinanciar, estamos abundando también en la desresponsabilización de los distintos colectivos sociales para acometer de manera suficiente estas necesidades de un Estado de Derecho que se pretende avanzado.

Creo que esta reforma laboral, lejos de solidificar la cultura del Estado de bienestar social, con todo lo que ello comporta en nuestro país, la debilita gravemente, muy seriamente, en la medida en que el trabajo dependiente es sustituido como eje vertebrador del desarrollo económico, del crecimiento, del futuro, del porvenir de un país por el supremo hacedor de todo tipo de regulaciones, que es el mercado. Esto comportará, más pronto que tarde, que, en lugar de considerarse vinculado a una sociedad y, en tanto que ese vínculo, tener derecho a determinadas prestaciones sociales, que estas necesidades sociales y prestaciones dependen única y exclusivamente de cómo esté ubicado el individuo con relación al mercado, de cual sea la posición en la que le ubica el mercado. En función de sus estrictas capacidades individuales y no como ser social, es como podrá atender sus necesidades presentes y, sobre todo, por lo que se dice en estos días, las del futuro.

Creemos que, efectivamente, el discurso coherente con la desregulación laboral que se pretende operar en esta Cámara, a propuesta del Gobierno, es el que se está lanzando ya, atemorizando a la población y alertando sobre la imposibilidad de mantener las pensiones en el futuro. Es un discurso absolutamente coherente, y permítanme decirles que, además de coherente, irresponsable en mi opinión. No se le puede decir a una población que aumenta su esperanza de vida cara al futuro, como en todos los países desarrollados, pero que, al mismo tiempo, esa esperanza de vida han de asociarla a peores condiciones de vida y a una mayor inseguridad. Antes de lanzar estas inquietudes de esta forma —son pretextos para proceder a lo que se ha hecho siempre, a recortar directamente en lugar de reformar, seriamente hablando— sería el momento de inducir otro tipo de diálogo social, de debates que permitan, en primer lugar, explorar seriamente la capacidad de recursos que debe tener el Estado y que no los obtiene hoy por hoy (y no estoy hablando de aumentar la presión fiscal sino de tener un sistema tributario más justo, más equitativo y, desde luego, más eficiente, para que contribuyan todos los que deben hacerlo) y, en segundo lugar, conectar la evolución de los sistemas de protección social a las pautas de desarrollo industrial, tecnológico, económico, etcétera, que queramos para el futuro.

En otro orden de cosas, se ha hecho una referencia a la nueva normativa sobre elecciones sindicales. Yo no he comentado nada de esto porque formalmente no tenemos todavía una comunicación; no obstante, algunas noticias o indicaciones que nos llegan nos suscitan algunas inquietudes acerca de, también, otro incumplimiento más de acuerdos alcanzados entre el movimiento sindical y el Gobierno. **(El señor Arnau Navarro pronuncia palabras que no se perciben.)** Sí, le digo simplemente que nos llegan estas noticias y, por lo tanto, nos inquietan.

Se ha hecho un gran esfuerzo para que una de las cuestiones que ha marcado una mayor división sindical desde el principio de la transición, como es el proceso de elec-

ciones sindicales, pudiéramos darlo por superado mediante un gran acuerdo, especialmente entre UGT y Comisiones Obreras y los representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Pero no solamente era un acuerdo para superar una diferencia entre dos grandes sindicatos, sino para que también el proceso de legitimidad democrática de los sindicatos en nuestro país fuese todavía mejor, más solvente.

Nosotros hemos defendido, y defendemos, que la legitimidad del sindicato no puede proceder de sí mismo, por muchos afiliados que tenga este sindicato. La legitimidad debemos obtenerla, si nos la otorgan, democráticamente, de los trabajadores y de las trabajadoras, en procesos electorales limpios, transparentes, etcétera; desprovistos también de aspectos o de cuestiones circulares que puedan distorsionar o desnaturalizar lo que es un proceso de elecciones sindicales en el ámbito laboral, que no es lo mismo, ni tiene por qué ser lo mismo, que las elecciones legislativas, por ejemplo. En este orden de cosas, se habían conseguido algunos acuerdos para que la renovación de una manera más abierta, más natural, más desprovista de lo que son las características propias de las campañas electorales convencionales o habituales y para asegurar también mucho más la transparencia, la veracidad de los resultados electorales que se van obteniendo, etcétera. Nos llega la noticia de que pueden ser asumidas algunas enmiendas —por cierto, unas del Grupo Catalán (Convergència i Unió) y, otras, del Partido Popular— que podrían dar al traste con buena parte de esos acuerdos. Yo espero que no sea así, que sean noticias equivocadas porque, si no es así, estaríamos, de nuevo, en otra quiebra de la credibilidad de la negociación y de los acuerdos, puesto que se sumaría un incumplimiento a los muchos que se han tenido que sumar en el último período.

Nosotros, aun siendo pesimistas —y dejo para el final la sugerencia que hacía el señor Mauricio, que me parece importantísima—, tras la huelga general fuimos simplemente a proponerle al señor Presidente del Gobierno reabrir un proceso de negociación en las condiciones que ya he señalado anteriormente, sin entorpecer ni paralizar nada, al contrario, con el ánimo de facilitar la tramitación parlamentaria, sin poner límites a los confines de esa mesa de negociación —considerábamos que había sido una negociación en la que deberíamos habernos involucrado el Gobierno, empresarios y sindicatos—, pese a todo esto, la respuesta del Presidente del Gobierno fue tan clara como tajante: «Ni tengo margen, ni quiero tener margen para negociar esta reforma laboral.» Estas fueron sus palabras textuales en aquella entrevista posterior a la huelga general.

Por nuestra parte, no hemos querido abandonar, ni abandonamos, la lógica de la negociación. Tanto es así que, si han podido reparar en ello, recordarán SS. SS. que, aun en el conflicto, aun en la convocatoria de la huelga general, nuestro objetivo no era otro que el de la negociación. Quisimos ser, aun en la huelga general, consecuentes con lo que había animado la estrategia de los sindicatos los meses precedentes, que no era otra que la de la negociación de un pacto por el empleo.

Después de la huelga general mantenemos esta actitud; queremos dejarla bien clara. A mí me parecería un atrevimiento decir a los distintos grupos parlamentarios qué es lo que pueden o no pueden hacer en orden a retomar esta negociación antes de que, consumándose con un profundo desacuerdo entre esta reforma laboral y las propuestas del movimiento sindical, se traslade la tensión, que está latente, a todos los ámbitos de la vida sociolaboral, a dificultar enormemente una negociación colectiva que no solamente no se convierte en el eje de las modernas o pretendidas modernas relaciones laborales, sino que se debilita mucho más la negociación colectiva. Una negociación colectiva que parte de un profundo desequilibrio entre representantes de los trabajadores y de los empresarios en favor de estos últimos, no es precisamente una negociación colectiva reforzada, están reforzados los empresarios, una de las partes, cuando hay muchas cuestiones que, efectivamente, en otros países europeos se dejan a la autonomía de las partes: las referidas a la movilidad funcional, etcétera. Aquí, no; aquí vienen previamente desreguladas. El recurso posterior a la negociación colectiva no hace que se equilibren las fuerzas para el ejercicio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva, sino que —como decía anteriormente—, se parte de ese desequilibrio, que, a su vez, hará mucho más difícil el desarrollo de la negociación colectiva, ya que será mucho más difícil acometer estas tareas. Podríamos haberlas acometido —como apuntaba antes— y mantenemos, por si acaso hay algo, hoy por hoy imprevisible, lamentablemente imprevisible, pero algo que induzca a este país y a quienes tenemos la responsabilidad de lograrlo, a un nuevo proceso de negociación para alcanzar un auténtico pacto por el empleo.

Apuntaba que en esa dirección habríamos tenido la oportunidad de sustituir aquellas viejíssimas ordenanzas laborales por una nueva negociación de carácter sectorial, convenientemente articulada con otros ámbitos, que pudiera atender a realidades específicas que hay en algunas nacionalidades históricas de nuestro país. Fundamentalmente, ir a ese nuevo entramado de negociación colectiva más moderno, más actual, más acorde con los retos de los tiempos. En ese proceso se podría haber hablado de un reforzamiento de la negociación colectiva, de la democracia industrial como eje fundamental del desarrollo de unas relaciones laborales flexibles, bien entendidas y modernas. Y dentro de ello acometer, como decía, estos aspectos referidos a la movilidad funcional, a la movilidad geográfica, a nuevas condiciones de trabajo, etcétera.

Si hay algo que haya dejado en el tintero, les pido disculpas y, con mucho gusto, contestaré posteriormente.

Había una referencia del Partido Popular a la fase posterior de la negociación. Nosotros, además de trabajar inmediatamente para ofrecerles a todos ustedes nuestras propuestas para la tramitación parlamentaria, hemos empezado a trabajar también y culminado unas líneas, unos enfoques, para acometer la negociación colectiva en estas nuevas condiciones.

Nosotros pretendemos que la negociación colectiva transcurra por cauces mejores de los que se apuntan. No haremos de la negociación colectiva un terreno de revan-

cha ni nada por el estilo. Sin embargo, sí estamos ya registrando las respuestas de distintas patronales de carácter sectorial ante las indicaciones de las respectivas federaciones de industrias y de servicios para iniciar las negociaciones colectivas, lo que significa estar —se lo diré de manera muy coloquial— con la escopeta cargada de reforma laboral, esperando a que ésta esté en vigor y, mientras tanto, paralizando la negociación colectiva, es decir, la amenaza de erradicar derechos anteriores, de vaciar de contenido los convenios colectivos. Por cierto, me permito decirles a los representantes del Partido Popular que una de sus enmiendas que podría acabar con la ultraactividad de los convenios, es decir, dejar sin vigencia el contenido de los convenios si al cabo de unos cuantos meses no se han renovado por otro pacto, sería, a nuestro juicio, otra aportación muy negativa de cara a reforzar la contractualidad en nuestro país, es una enmienda que hemos enjuiciado muy negativamente. Les decía que, hoy por hoy, quienes amenazan con una negociación colectiva mucho más tensa y conflictiva de lo deseable son aquellos empresarios que creen que esta reforma laboral les da nuevas prerrogativas para vaciar de contenido convenios que ya se tenían de carácter general, para cambiar unilateralmente con mayor arbitrariedad y mayores posibilidades de las que tenían antes determinadas condiciones de trabajo, etcétera.

Por nuestra parte, hemos trazado unas líneas de negociación colectiva con las que trataremos de impulsar de verdad unas relaciones laborales que palien, en la medida de lo posible, los efectos, consideramos que muy negativos, que se van a derivar de esta reforma laboral.

El señor **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Gutiérrez, en nombre de la Comisión, por su comparecencia esta mañana en la misma. **(Pausa.)**

— **COMPARECENCIA DEL SECRETARIO GENERAL DE UNION SINDICAL OBRERA (USO), DON MANUEL ZAGUIRRE, PARA DAR A CONOCER LA POSICION DE SU ORGANIZACION RESPECTO DEL PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS DE FOMENTO DE LA OCUPACION, DEL PROYECTO DE LEY POR EL QUE SE MODIFICAN DETERMINADOS ARTICULOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y DEL TEXTO ARTICULADO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL, ASI COMO DEL PROYECTO DE LEY POR EL QUE SE REGULAN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL, A SOLICITUD DEL GRUPO PARLAMENTARIO CATALAN (CIU). (Número de expediente 219/000082.)**

El señor **PRESIDENTE**: Comparecencia de don Manuel Zaguirre, Secretario General de la Unión Sindical Obrera.

Tiene la palabra el señor Zaguirre.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE UNION SINDICAL OBRERA (USO)** (don Manuel Zaguirre): En primer lugar, quiero agradecerles, en nombre de la Unión Sindical Obrera, la posibilidad de dirigirnos a esta Comisión de Política Social y Empleo. Deseo decirles que para la USO, después de casi 35 años de historia de lucha por la democracia, por las libertades y el progreso social de nuestro país, tiene una especial significación y emoción pisar por primera vez nuestro Parlamento democrático; que yo personalmente nunca antes me he visto en este trance y les pido disculpas anticipadas por las insuficiencias y torpezas de esta comparecencia.

Quisiera empezar por el final, refiriéndome al Título II del proyecto de reforma del Estatuto de los Trabajadores, que hace alusión a las propuestas de reforma en materia de normativa de las elecciones sindicales, lo que comúnmente, en nuestro argot, empezamos ya a manejar y conocer como reforma sindical. Permítanme utilizar una imagen cuasresmal pues es tiempo de ello. Para nosotros, si la Ley Orgánica de Libertad Sindical, desde el punto de vista de los principios y valores de la libertad sindical y de los legítimos derechos y aspiraciones de los sindicatos todavía no más representativos o minoritarios; si esa LOLS, repito, ha constituido hasta ahora un calvario, sinceramente creemos que el proyecto de reforma de la normativa de elecciones sindicales, de consumarse, sería una auténtica crucifixión y muerte, desde el punto de vista de los principios y valores de la libertad sindical y de las legítimas aspiraciones de los sindicatos que aún no ostentamos la condición de más representativos.

Voy a hacer hincapié en los aspectos centrales, en las peores aristas de este proyecto de reforma de la normativa de elecciones sindicales, que, sin duda, conocen, y no tienen por qué compartir nuestros propios juicios sobre ellas. En primer lugar, el proyecto establece una capacidad universal exclusiva para los dos sindicatos más representativos en el ámbito nacional, igual que es excluyente para los demás, de promover elecciones sindicales sin ninguna limitación en todos los centros de trabajo y sectores con un carácter universal. En la misma medida en que establece una capacidad exclusiva, es excluyente para los demás.

En segundo lugar, el proyecto fija esa misma capacidad exclusiva y universal de acceso para los dos sindicatos más representativos a los censos y los datos de las empresas y las administraciones, imprescindibles para hacer frente a procesos electorales de por sí complejos y difusos en el tiempo, como son las elecciones sindicales.

En tercer lugar, en lógica con la anterior, el proyecto de reforma de la normativa establece la capacidad de fijar los calendarios, de agrupar las elecciones con carácter global, sectorial para esos dos sindicatos, dándose de hecho la paradoja de que, incluidas aquellas empresas y sectores en los que otros sindicatos, distintos a esos dos, ostentamos la condición mayoritaria de más representativos, tenemos que supeditar nuestra iniciativa electoral en nuestros propios feudos sindicales a esa iniciativa de establecer los períodos, los calendarios, los procesos electorales a los que me vengo refiriendo en exclusiva y excluyentes, para los dos sindicatos más representativos.

El proyecto de marras —y vamos en orden ascendente— prevé la supresión de la actual Comisión Nacional de Elecciones Sindicales y de las Comisiones Provinciales de Elecciones Sindicales. No son órganos de control electoral perfectos. Han evidenciado en el transcurso de las últimas dos comisiones sindicales, de 1986 y 1990, deficiencias notables, pero, evidentemente, suponen un grado notable de garantía en el enmarque, el desarrollo, el control y la certificación de los resultados electorales. Se propone la supresión lisa y llana de la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales y de las comisiones provinciales. Se sustituyen en la propuesta por una oficina de registro —no quiero ser peyorativo en absoluto, quiero expresarme con el mayor respeto de que soy capaz—, cuya razón y función última, como SS. SS. saben, es registrar todo aquello que se le meta por ventanilla, sea un acta electoral o cualquier otra cosa. Una oficina de registro en sí misma no tiene otra función.

Siguiendo en este orden ascendente, el proyecto de reforma de la normativa electoral establece sistemas de arbitraje obligatorio en los casos de litigio por causa de fraudes o irregularidades electorales; fraudes e irregularidades electorales que, lamentablemente, forman parte de las señas de identidad de los comicios sindicales en España desde que hay democracia.

Reparen en que en las últimas elecciones sindicales, las celebradas en el último trimestre de 1990, es casi verificable, con los datos de las hemerotecas en mano, que las reseñas electorales aparecieron más en las páginas de sucesos que en las de economía y trabajo y reparen en que esas elecciones sindicales, concluidas el 15 de diciembre de 1990, debieron esperar once meses, hasta el 8 de noviembre de 1991, para que se hicieran públicos sus resultados. Desde luego, esta demora en la proclamación de los resultados de las elecciones sindicales de 1990 no fue en absoluto en razón a ningún fallo técnico en los ordenadores del Ministerio de Trabajo. Fue por otras razones que afectan más al fraude y a las irregularidades.

En ese sistema de arbitraje obligatorio en los casos de litigio electoral, el proyecto de reforma de la normativa establece que los árbitros serán designados por los sindicatos más representativos. Vamos cerrando el círculo en cada uno de los aspectos que conforman este proyecto.

En el ámbito de la pequeña empresa, genéricamente las de menos de 30 trabajadores, que aportan más del 80 por ciento del total de delegados que se someten a elecciones en los comicios sindicales, el proyecto de normativa es excesiva y peligrosamente vaporoso, dejando abierta la posibilidad, por ejemplo, de que los procesos electorales, con la importancia cuantitativa que tienen, se resuelvan en un solo día y de que haya mecanismos de elección de representantes sindicales que no se circunscriban exclusivamente a depositar el voto en la urna.

Para redondear lo anterior, el proyecto de reforma de la normativa electoral, tras un primer período de quince meses sugerido o propuesto entre el próximo septiembre y finales de diciembre del próximo año, a partir de ese momento, empieza un «perpetuum mobile», es decir, un proceso electoral perpetuo, sin principio ni final, sin pro-

clamación pública de los resultados electorales a plazo fijo, tasada, del cómputo de resultados electorales y de la correspondiente asignación de representatividad y legitimación representativa, por tanto, a las distintas opciones sindicales.

Este factor último que redondea el catálogo de perlas normativas a las que muy brevemente me he referido, nos lleva a una situación que cabe calificar de elecciones sindicales invisibles. Hasta ahora, el llamado listón de la mayor representatividad nacional, establecido en un diez por ciento del total de delegados electos, creo, a riesgo de escaso rigor técnico por mi parte, que, en el ámbito político parlamentario, se sitúa en torno al cinco por ciento. Ese listón era de por sí, por razones contextuales y normativas, difícil. En este momento, para los sindicatos que no ostentamos la condición de más representativos la dificultad ya no es saltar el listón, la dificultad es que haya listón en sí mismo y que podamos ubicar en un tipo de proceso electoral, perpetuo e invisible, a la vez, dónde está ese listón de la mayor representatividad.

En este punto —y perdonen el comentario— uno, a la vista de esto, tiende a pensar que los inspiradores del proyecto lo hubieran tenido mucho más fácil obviando estas sutilezas y yendo directamente a una tentativa de disolver los sindicatos que hoy no ostentamos la condición de más representativos; seguramente todo hubiera sido más claro en las formulaciones y en las intenciones.

Abreviando, dos o tres comentarios, si me permiten, señorías, señor Presidente, sobre los efectos de fondo, de aplicarse esta reforma sindical. Extraigo, en tres de esos efectos, las consideraciones de mayor importancia, desde nuestro punto de vista.

El primero es que el efecto de implantar y consolidar esta nueva reforma normativa sería, de hecho y de derecho petrificar la vida sindical española, fijar la foto de la actual configuración sindical en nuestro país «ad aeternum», en detrimento directo de la capacidad democrática, en todo caso, de ostentar alguna vez la condición de la mayor representatividad nacional otros proyectos, otros modelos, otras concepciones y alternativas sindicales.

Este primer efecto, en sí mismo, nos parece enormemente transgresor de principios y valores democráticos esenciales que se resumen en la posibilidad de que las minorías de hoy sean las mayorías de mañana y viceversa, a condición siempre de que los cauces democráticos estén expeditos, estén abiertos. A partir de ahí es la soberanía democrática, expresada en las urnas, a los distintos niveles electorales —en el ámbito de los trabajadores, en este caso— quien determinaría esas correlaciones mayoritarias y minoritarias en el futuro. Si se cierra el camino, si en el camino de la libertad sindical y de comicios sindicales, realmente libres y democráticos, se establece una losa de esta envergadura, como el proyecto de reforma normativa que nos ocupa, sinceramente, deviene prácticamente imposible un desarrollo sindical que no sea estrictamente la petrificación de lo que hay para la eternidad.

Quisiera, también, poner acento, al referirme a este primer efecto de fondo, en un catálogo notable de sentencias del Tribunal Constitucional que se han producido en esta

última década, singularmente desde que entró en vigor en nuestro país la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sentencias todas ellas que inciden en la misma dirección: la primacía de los valores y factores de libertad sindical sobre aquellas disposiciones, legítimas, en todo caso, que establecen en su funcionalidad la condición de la mayor representatividad. Insisto, hay un catálogo, una jurisprudencia notable del Tribunal Constitucional en esa dirección, en temas que afectan a derechos de los sindicatos de forma universal, sobre las subvenciones del Estado, sobre el patrimonio sindical, sobre la misma capacidad de todos los sindicatos de intervenir en el control de procesos electorales. Le remito a esa rica jurisprudencia del Tribunal Constitucional, siempre con el mismo hilo conductor: el imperativo es la libertad sindical de todos y lo específico, lo que diversifica, es la condición de mayor representatividad de algunos.

Tanto es así que yo estoy personalmente convencido de que si no se hubiera producido en esta década ese catálogo de sentencias del Tribunal Constitucional, absolutamente positivas —indiscutibles, en todo caso—, desde el punto de vista de la libertad sindical, muy probablemente yo no podría estar dirigiéndome a ustedes hoy en mi condición de Secretario General de la USO.

En segundo lugar, a efectos de aplicar esta normativa, sería una peligrosísima electoralización de la vida sindical cotidiana, en detrimento de prioridades que todo el movimiento sindical tenemos clamorosamente delante, respecto a la crisis y respecto a situaciones de desvertebración sindical y social muy notables.

Esa electoralización de la vida sindical cotidiana, para nosotros es uno de los mayores y peores riesgos de esta norma. Sin duda que los inspiradores de la norma lo han hecho pensando en que la actual relación unitaria, que saludamos, entre los dos sindicatos mayoritarios va a ser perpetua y que este largo proceso de noviazgo sindical, que saludamos y valoramos, puede culminar armónicamente, más pronto que tarde, en un sólido matrimonio sindical. Sin duda, los inspiradores de la norma dan eso por supuesto. Pero es necesario preguntarse: ¿Y si así no fuera? ¿Y si se volviera a épocas relativamente recientes de disenso y confrontación intersindical? En ese contexto —que es probable, no deseable pero probable; hay algunos datos que, lamentablemente, apuntarían en esa dirección—, esta electoralización cotidiana, este hacer de lo electoral, de la lógica electoral, la cotidianidad de la vida sindical, deviene peligrosísima; haría de la vida sindical un infierno, con altos riesgos de inestabilidad, fruto de ese «perpetuum mobile», de esa tensión y confrontación electoral perpetua y sistematizada en el día a día. Es necesario reparar en este dato.

Finalmente, en tercer y último lugar, en orden a los efectos de fondo de esta reforma normativa, caso de que llegara a prosperar, no podemos dejar de referirnos a los riesgos de una cierta verticalización de la vida sindical española, con todo el efecto que ello pudiera tener sobre la realidad sindical de base. En un momento de crisis aguda, que no hay expectativas a corto plazo de que remita, ese exceso de concentración de la vida sindical en las cúpulas

puede suponer serios riesgos de indisciplina, de quebranto aún mayor de la cohesión sindical en las bases y de radicalización sindical en ellas.

El fenómeno de los cobas italianos no se circunscribe sólo a ese ámbito nacional, es una posibilidad, un fantasma latente en los escenarios sindicales europeos, mucho más próximo cuanto mayor es la tentativa de cerrar en las cúpulas esa capacidad omnímoda, exclusiva y excluyente, de algunas conducciones sindicales, en detrimento de los factores de libertad, de pluralismo y de un desarrollo sindical mucho más armónico y democrático desde las bases.

Concluyo con algunos comentarios muy breves, que se caen por su peso en nuestra perspectiva, después de lo que acabo de decir sobre lo que nosotros proponemos o sugerimos respetuosamente. La propuesta es muy elemental. Queremos que la vida electoral sindical se regule de la forma más homóloga posible a la vida electoral política en nuestro país, salvadas las distancias y hechas las adaptaciones funcionales que sean precisas; asumimos la diferencial entre el espacio sindical y el espacio político; no podía ser de otro modo. Pero ¿por qué conformarnos con menos? ¿Por qué tener que seguir soportando el drama de elecciones sindicales? Repito que desde el año 1978, que se inauguraron en democracia, muchas veces hay la tentación y el riesgo de que figuren más en las páginas de sucesos, como les decía, que en las de vida laboral, teniendo una referencia tan próxima y tan directa en los comicios políticos en los que genéricamente nadie cuestiona en nuestro país su pureza y la absoluta impecabilidad de sus resultados y procedimiento.

Nosotros aspiramos, en términos deliberadamente máximos o maximalistas, tal como están las cosas y siendo conscientes de que hay un proyecto normativo sobre la mesa respecto al cual hemos presentado a los grupos parlamentarios una serie de enmiendas puntuales, a que una ley electoral sindical realmente democrática regule para el inmediato futuro y para siempre los comicios sindicales en nuestro país, que, por otra parte, son, a fecha de hoy, el único instrumento, el único cauce para legitimar la representatividad de los sindicatos. No hay ningún otro que afecte a la historia, que afecte a las tasas de afiliación, no hay ningún otro de orden cualitativo para legitimar esa representatividad sindical, estrictamente el elector.

En ese sentido, una ley electoral sindical para nosotros debiera contemplar, en primer lugar, un período fijo de realización de las elecciones sindicales; éstas deberían empezar y acabar en tres o cuatro meses, si fuera necesario alargar el actual período de tres. Obviamente, el resultado de ese período debería ser la proclamación pública de resultados, la proclamación pública del cómputo electoral y la asignación de representatividad a cada sindicato, tanto en el nivel global como en los distintos ámbitos funcionales. A su vez, un proyecto de ley electoral sindical como a la que aspiramos debería establecer una igualdad de oportunidades en la comparecencia electoral de todos los sindicatos, tanto en la capacidad de promover elecciones sindicales como en la capacidad de un acceso igualitario a los censos y a los datos electorales imprescindibles. Asimismo, propugnamos comisiones de control electoral bajo la res-

ponsabilidad y dirección del Poder Judicial, con la presencia obvia en el orden técnico de la Inspección de Trabajo y con carácter de observadores de los distintos sindicatos concurrentes. Una ley electoral sindical como la que decimos debiera tipificar el delito electoral y sus sanciones en el orden administrativo y penal. Y, finalmente, debieran regularse con especial rigor los comicios sindicales en las empresas de menos de 30 trabajadores porque son las que aportan intensivamente, como he dicho, más del 80 por ciento del total de delegados que se eligen.

Dos palabras para terminar, señor Presidente —disculpen si estoy abusando del tiempo disponible, sin duda que sí—, sobre el resto de cuestiones, que comúnmente conceptuamos bajo la reforma laboral. Sólo dos palabras porque, sin duda, los representantes sindicales y amigos no obstante, que me han precedido en el uso de la palabra se habrán referido extensamente a la reforma laboral, tal vez en la misma medida en que habrán sido parcos en comentar el Título II del Estatuto sobre la reforma electoral sindical.

Desde el punto de vista de la USO, el proyecto de reforma laboral que nos ocupa, de llevarse a efecto en toda su integridad y dureza, para nosotros tendría algunos efectos clarísimos. El primero de ellos supondría en la práctica una mayor desregulación, descualificación y precarización del llamado mercado de trabajo. En segundo lugar, supondría una mayor desigualdad y desvertebración social, por tanto. En tercer lugar, generaría un peligroso desequilibrio del marco de relaciones laborales de la democracia, contenido en el Estatuto de los Trabajadores. Y no conviene olvidar que la convivencia social en su conjunto, la paz social es siempre reflejo de una convivencia equilibrada entre capital y trabajo. En cuarto lugar, la reforma laboral supondría, de aplicarse en toda su extensión, un deterioro de los factores de eficiencia empresarial y, por tanto, de calidad y competitividad de nuestros productos, efecto ello de la precarización, la eventualidad progresiva y la falta de estímulos de fondo de la fuerza laboral del país. En quinto lugar y en último extremo, la reforma deviene prácticamente estéril como terapia positiva frente a las altas tasas de paro y a sus causas de fondo, la quiebra de nuestras estructuras industriales y de nuestra economía productiva.

Sinceramente, desde nuestro punto de vista, lo que nuestro país está reclamando a voces es una versión actualizada de lo que fueron en su día los Pactos de la Moncloa, salvadas las distancias y superado cualquier mimetismo histórico, un esfuerzo de concertación histórica para alcanzar un gran acuerdo nacional para la reactivación económica, la reconstrucción industrial y productiva, la creación de empleo y la definición, de una vez, de nuestra ubicación en Europa en la doble perspectiva de la primacía de nuestros intereses nacionales y del aporte positivo de España a la Unión Europea integral no sólo mercantil. En el marco de ese compromiso histórico, para sacar a nuestro país de la crisis, no les quepa duda de la disposición sindical a negociar los esfuerzos debidos en materia salarial o a abordar las reformas positivas del mercado de trabajo que fueran precisas, esperando y deseando esa misma disposición de los demás agentes en materia de políticas económicas,

industriales, fiscales, inversoras, de control de los beneficios, etcétera.

Señor Presidente, señorías, con la legitimidad que nos da no haber cuestionado nunca la iniciativa y soberanía del Parlamento, ni antes, ni durante, ni después del 27 de enero, les pedimos respetuosamente dos cosas: La primera, que corrijan en positivo las aristas más negativas de la reforma laboral; la segunda, que este Parlamento sea marco e impulso de ese acuerdo nacional para sacar a nuestro país de la crisis que le atenaza y bloquea sus expectativas de futuro.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo solicitante de la comparecencia, el Grupo Catalán, tiene la palabra el señor Hinojosa.

El señor **HINOJOSA I LUCENA**: Gracias, don Manuel Zaguirre, por su presencia y exposición que, aun siendo breve, ha sido densa, entendiéndose lo que ha dicho y lo que no ha dicho respecto a la reforma de la legislación de las elecciones sindicales.

Usted se ha felicitado de estar aquí y nosotros también. Usted es la primera y única fuerza minoritaria sindical que se ha presentado en este Parlamento. Nosotros habíamos solicitado su presencia precisamente por eso, como símbolo de que éste es un Parlamento que defiende las minorías, no podría ser de otra manera, y porque entendemos que el proyecto de reforma que se nos presenta atenta contra esas minorías; minorías que tienen tanto derecho como las mayorías, si no más, en algunos aspectos, porque su lucha ha sido más dura, más difícil; algunas se iniciaron en la sombra del franquismo y padecieron tanto como cualquier otra fuerza, que luego la fortuna les ha llevado a ser mayoritarias.

Queríamos saber qué opinaba de la reforma del Título II, también qué opinaba de la reforma general, así como (y esto es lo que le pregunto porque sabemos, y fue público, que usted hizo un llamamiento a otras fuerzas sindicales minoritarias cuando supo que existía este proyecto y auspiciaron la creación de una plataforma por la libertad sindical) si esta plataforma tiene todavía vigencia, incidencia y aporta criterios de conjunto o si los criterios vertidos sólo son de la USO.

Querría preguntarle, señor Zaguirre, ¿ha sido usted invitado en alguna ocasión a dialogar con las fuerzas mayoritarias respecto al proyecto de reforma de las elecciones sindicales? Porque llevamos unas cuantas horas hablando aquí del diálogo y de la necesidad del diálogo entre las partes y tengo la sospecha de que esta parte de la reforma ha venido aquí sin haber sido dialogada con una parte esencial de los que habrán de sufrirla, que son ustedes, los sindicatos minoritarios.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Parlamentario Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya, tiene la palabra el señor Peralta.

El señor **PERALTA ORTEGA**: Señor Zaguirre, bienvenido a esta Comisión y al Congreso, en definitiva. En

nombre de mi Grupo, Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya, quiero transmitirle que valoramos de manera especial, como dice usted, la presencia de una organización como USO a la que nosotros reconocemos un papel importante en la consecución de la democracia en nuestro país y más específicamente de la libertad sindical. Estoy convencido de que hoy tiene lugar un acto de reparación importante, que nosotros creemos que es especialmente oportuna. Quizá porque tenemos una cierta sensación de haber contribuido también en ese trabajo por la democracia, podemos compartir algunas de las quejas que manifiesta su organización en torno al devenir de los años.

Yo no creo que haya sido la fortuna, como se ha dicho recientemente, lo que ha dado lugar a que en el terreno sindical unas fuerzas sean mayoritarias y en el terreno político lo sean otras; es la voluntad de los ciudadanos de este país. Creo que lo reconoce usted así, como nosotros reconocemos que es esa voluntad la que hoy da lugar a una determinada correlación de fuerzas políticas que nosotros, tal como usted decía, reconocemos que es así fundamentalmente por la voluntad de los ciudadanos. Como también reconocemos que esa voluntad de los ciudadanos es la que ha dado lugar a una determinada ordenación de los procesos electorales en los que las fuerzas mayoritarias tienen un determinado peso que no tenemos las fuerzas minoritarias, pero que entendemos que tiene una determinada lógica.

Señor Zaguirre, sus reflexiones en ese terreno son unas reflexiones que hemos seguido con interés. He tomado nota de las mismas. Ha sido usted muy detallado en eso y creo que serán tomadas en consideración por esta Cámara. No obstante, me parece, señor Zaguirre, que, sin lugar a dudas, en consideración a que otras intervenciones anteriores se han centrado en otros apartados, la valoración global de esta reforma laboral se contiene en las afirmaciones últimas que ha hecho. No en vano usted recientemente formaba parte no sólo de esa plataforma por la libertad sindical por la que se le preguntaba, sino también de la plataforma que convocaba una huelga general en este país. Ese aspecto no se le ha querido recordar y es también un título importante que hoy tiene la Unión Sindical Obrera. En un momento en el que se ha producido una huelga general mayoritaria, masiva, en nuestro país, la Unión Sindical Obrera estaba dirigiendo ese proceso, participando con las otras organizaciones sindicales en ese proceso. En un proceso en el que se valoraba la globalidad de la reforma laboral de nuestro país, Unión Sindical Obrera estaba en la vanguardia de la contestación seguida mayoritariamente por los trabajadores. Es bueno recordarle eso; no sólo recordarle su participación en esa plataforma, como se hacía por parte de algún grupo político.

Yo creo que los aspectos, muy sintéticamente citados por usted, de valoración de esa reforma laboral son el punto en el que Unión Sindical Obrera coincide con la mayoría de los trabajadores de nuestro país, como se vio el 27 de enero.

Sin lugar a dudas tiene plena legitimidad para plantear sus discrepancias con puntos concretos de la reforma sindical que ha sido pactada, al parecer, por el Gobierno con

las organizaciones sindicales mayoritarias. Sin entrar a valorar —insisto— si eso corresponde a una determinada correlación de fuerzas decidida por los trabajadores, yo sí que pienso, señor Zaguirre, que lo importante hoy, al hablar de la reforma laboral, es su posición unitaria, global, junto con las restantes fuerzas sindicales de este país, mayoritarias y no mayoritarias —es oportuno recordarlo—, criticando esta reforma laboral por los efectos negativos que usted, de una manera muy sintética, ha puesto de manifiesto.

Finalmente, quisiera decirle que nuestro Grupo, Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya, comparte plenamente esas dos peticiones que usted hacía al Congreso. El Grupo que precisamente quería oír su opinión no ha hecho referencia a ese punto concreto. Yo le digo que sí, que nosotros lo compartimos. Nos gustaría que se corrigieran las aristas más negativas de la reforma laboral, por supuesto, y nos parecería especialmente idóneo que el Parlamento fuera, según ha dicho usted, el marco, el impulsor del gran acuerdo nacional que es preciso para superar la crisis; absolutamente de acuerdo.

De sus afirmaciones, señor Zaguirre, sólo quisiera pedirle, si es posible, por su brevedad, una referencia a dos puntos concretos. Ha dicho usted que la reforma laboral es ineficaz para combatir el paro y que va a producir una desprofesionalización del mercado laboral. ¿Podría ampliar estos dos puntos concretos de su sintética —yo creo que acertada, pero sintética— exposición global sobre la reforma laboral?

El señor **PRESIDENTE**: En nombre del Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra la señora Villalobos.

La señora **VILLALOBOS TALERO**: En primer lugar, quiero agradecer la presencia del Secretario General de USO, Manuel Zaguirre, en esta Comisión.

Efectivamente, era necesario que un viejo luchador sindical y por la democracia en nuestro país estuviera en esta Cámara. Tal vez a determinados partidos políticos no les guste que se hable en otro idioma que no sea el idioma más próximo a los representantes o a los que estaban en aquel momento más próximos a su partido, pero si son respetuosos con la democracia en todos los sentidos deberían serlo también con otras opciones sindicales que no respondan a su estricto modelo sindical.

Sinceramente, me preocupa el Título II tal como queda contemplado en la reforma, entre otras razones porque creo que, en el fondo, puede crear un modelo sindical que no colabore mucho a la implantación real de las centrales sindicales, en general, cualquiera que ésta sea en el mundo de la empresa.

Reconociendo, como debe ser, el papel fundamental que debe jugar en una democracia una organización sindical, también este Grupo Parlamentario tiene cierta preocupación por la falta de implantación de las centrales sindicales, en general, en el mundo laboral, desvertebración que sucede exactamente igual en otros ámbitos de la democracia española, pero que desde mi punto de vista puede pro-

vocar, a medio plazo, situaciones de conflictividad incontrolada por parte de esas estructuras sindicales.

Por tanto, yo creo que el Título II, tal como queda, va en contra de la propia implantación de esas centrales sindicales en el seno de las empresas. Es una medida que a lo mejor a muy corto plazo a las organizaciones consideradas más representativas puede parecerles positiva, pero yo creo que a medio plazo no va a favorecer la necesaria potenciación de esas organizaciones, sea el que sea el resultado en las elecciones.

A mí, sinceramente, me preocupa la aparición de sindicalismos de base incontrolados que puedan romper la dinámica de potenciación de organizaciones sindicales con una capacidad de moderación y de negociación que hasta ahora han demostrado.

Agradezco al señor Zaguirre su planteamiento sobre el Título II. Los propios secretarios generales de las organizaciones más representativas, UGT y Comisiones, han hecho una leve referencia al Título II (bien es verdad que a petición de algún grupo parlamentario); sin embargo, lo han hecho desde el punto de vista del consenso entre las dos centrales y el Gobierno que refleja dicho Título II.

Yo, francamente, creo que las enmiendas del Grupo Popular no están en contra de los sindicatos. Intentamos una mayor potenciación de las organizaciones sindicales que este Título II, desde mi punto de vista, no favorece, además planteadas en esta reforma laboral de una forma un tanto imprevista. El señor Ministro de Trabajo, a lo largo de los meses anteriores a la aprobación por el Consejo de Ministros de la reforma del Estatuto, en ningún momento se había referido a este Título II. Sin embargo, el texto que se remite a la Cámara proveniente del Consejo de Ministros ya lo recoge.

Nosotros hemos pedido que reflexione el Grupo de la mayoría en este sentido para que en una ley aparte, al margen de la reforma de las relaciones laborales, se debata de una forma más serena el Título II y buscar un consenso entre todos los grupos que me gustaría que hubiera abarcado también un consenso con los agentes sociales de la reforma laboral en su conjunto.

Insisto, en la reflexión que hemos hecho en las comparecencias de los Secretarios Generales de UGT y de Comisiones Obreras, y es que, desde nuestro punto de vista, una reforma del estatuto que afecta fundamentalmente a las relaciones laborales y que tienen que poner en marcha los representantes de los trabajadores en las empresas conjuntamente con el empresario, si ya nace con la desconfianza y con la negativa de una de las partes a ponerla en marcha es muy difícil que sus efectos puedan ser positivos en el mercado laboral.

Por tanto, en el sentido de las peticiones que el Secretario General de USO ha hecho a esta Cámara, he de decirle que ésa ha sido, en cierta forma, la petición del Partido Popular al resto de los Grupos: buscar el consenso en la Cámara, consenso no conseguido entre el Gobierno y los agentes sociales, para intentar que esta reforma laboral saliera de la Cámara de una forma más equilibrada y más consensuada, algo que hubiera sido posible poner en mar-

cha inmediatamente después de aparecer en el Boletín Oficial del Estado.

Sin embargo, la experiencia acumulada hasta ahora ha sido la negativa por parte del Grupo Socialista. Esperemos que las comparecencias que a lo largo del día se van a producir en esta Comisión hagan posible la reflexión en torno a un mayor acuerdo en esta Cámara.

Una vez más quiero agradecer al señor Zaguire su comparecencia.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra el señor Arnau, en nombre del Grupo Parlamentario Socialista.

El señor **ARNAU NAVARRO**: Gracias, señor Zaguire, por su comparecencia, y gracias también al Grupo Catalán, Convergència i Unió, que solicitó la misma, porque así hemos tenido ocasión de conocer los puntos de vista diferentes que existen sobre la reforma normativa de elecciones sindicales entre UGT, Comisiones Obreras (los protagonistas del llamado noviazgo sindical, al cual se ha referido el señor Zaguire) y concretamente USO.

El Grupo Socialista cree que es bueno el criterio de atribución de la condición de sindicato más representativo que contiene la Ley Orgánica de Libertad Sindical, exactamente igual que estamos convencidos de que el señor Zaguire, como Secretario General de USO, y otros sindicatos minoritarios, no han renunciado a ostentar la condición de sindicato más representativo.

Nosotros, el Grupo Parlamentario Socialista, vamos a defender el pacto mantenido entre los sindicatos más representativos, sin perjuicio de que quepa alguna enmienda técnica, porque, señor Zaguire, ¿no cree que es positivo evitar problemas de confrontación sindical con el sistema normativo que existe actualmente; evitar los excesivos litigios que existen, y evitar el resultado retrasado (al cual usted también se ha referido en su intervención) que se da de las elecciones sindicales?

El señor **PRESIDENTE**: Para dar respuesta a las preguntas y reflexiones de los grupos, tiene la palabra el señor Zaguire.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE LA UNION SINDICAL OBRERA, USO** (don Manuel Zaguire): Si me permite referirme a la última intervención que se ha producido, la del señor Arnau, quiero decirle que no estamos discutiendo, tal como lo ve la USO, si debe prevalecer en nuestro ordenamiento, en el marco normativo electoral y sindical, la figura, y todos los efectos que de ella se derivan, del sindicato más representativo. Eso no está en discusión, quedó incorporado a nuestro marco legislativo hace ya muchos años; se trata de principios universales que ampara la OIT, etcétera. La discusión es que la existencia de esa figura, y la funcionalidad que de ella se deriva de sindicato más representativo, no colisione con los factores de la libertad sindical. Esto es lo que, desde nuestro punto de vista y respetuosamente, creemos que se dirime. Por eso yo he hecho referencia insistente, dentro de lo que cabe en una intervención de veinte o veinticinco

minutos, a sucesivas sentencias del Tribunal Constitucional con este fondo y esta base. Y cuando hablo de sucesivas estoy hablando de casi una decena de sentencias, con todo lo que ellas comportan en cuanto cuerpo jurisprudencial, y todas tienen el mismo hilo conductor: la condición de sindicato más representativo y lo que de ella se deriva; pero su aplicación no puede darse en términos transgresores, reductores —no sabría cómo decirlo—, agresivos para los principios constitucionales de libertad sindical.

Para nosotros éste es el fondo de la cuestión y conecta con la segunda parte de su intervención, cuando me preguntaba si a nosotros no nos parece conveniente acabar (si me permite la expresión, vulgarizándola) con el rifirrafe endémico de las elecciones sindicales. Respuesta: Sí. Tan conveniente como que no haya perros con rabia, pero la metodología no es dejar el país sin un solo perro. Tenemos que establecer terapias positivas, adecuadas para la rabia. Estoy diciendo con esto, parece obvio, que se trata de democratizar las elecciones sindicales en nuestro país, de establecer las garantías para que no sea nunca más un rifirrafe, para que no sean un espacio de controversia, muchas veces encarnizada, con todo el efecto añadido de desprestigio, de poner en cuestión la credibilidad de conjunto del movimiento sindical, que ello comporta. Pero, insistimos, seamos consecuentes, procedamos a eliminar de los comicios sindicales al menos los elementos esenciales, a partir de lo cual estos procesos se pueden llamar comicios: el arranque de los mismos, su duración, su finalización, la proclamación con publicidad de sus resultados y los asignables a cada cual. Por debajo de esos mínimos no hay comicios, y al proceso tendríamos que llamarlo de otro modo, pero difícilmente comicios sindicales en este caso. Eliminar eso realmente nos parece un contrasentido.

Por eso sinceramente creemos —y por ello las estamos sugiriendo y solicitando de esta Comisión parlamentaria— que hay fórmulas de garantizar la continuidad como es debido —fuera de toda sospecha— de las elecciones sindicales en nuestro país y de superar algunas de sus deficiencias más llamativas que se han dado en las cinco elecciones sindicales que hemos celebrado desde que empezó el período democrático, desde 1978 hasta ahora.

En cuanto a lo que decía la señora Villalobos, tras agradecer sus observaciones he de decirle que nosotros hemos hablado, en privado y en alguna ocasión en público, con las direcciones nacionales de UGT y Comisiones Obreras sobre este problema y les hemos hecho saber que este afán —que, insisto, tal como acabo de decir, a nuestro juicio está basado en el despropósito—, en su propia perspectiva, desde la lógica de sus propios intereses estratégicos como sindicatos mayoritarios, puede ser pan de hoy y hambre de mañana. ¿Por qué? Fundamentalmente por la razón a la que me refería antes. Es decir, ojalá que este noviazgo —lo digo en el sentido más afectivo— que ellos sostienen pueda ser duradero e incluso eterno cuando exista el vínculo matrimonial, ya que como noviazgo no sería eterno; en algún punto del proceso sería matrimonio.

Pero puede ocurrir lo contrario en cualquier momento, ya que hay algunos datos flotando en el ambiente amenazadores respecto a ese noviazgo, y no voy a referirme a

ellos por recato y por respeto a la intimidad de otras organizaciones que no son la nuestra. Evidentemente, si indeseablemente eso fuera así, el haber electoralizado la vida sindical, el hacer de la vida sindical el común denominador cotidiano puede ser tremendo. No se pueden imaginar los niveles de confrontación, de exacerbación, de competitividad que se pueden alcanzar en un país donde, sinceramente, tal como lo vemos nosotros, la principal prioridad del movimiento sindical es aplicarse en el desarrollo afiliativo y asociativo de los trabajadores. La segunda principal prioridad es empezar a generar algunos síes respecto a la situación de crisis de fondo para no estar instalados en un superávit de noes, como en algunos aspectos nos viene ocurriendo.

Es decir, confronten esas dos prioridades centrales con el imperativo —que nos vendría dado por efecto normativo y legislativo— de tener que estar en el día a día, fajándonos unos contra otros, en una dinámica electoral perpetua, y evalúen ustedes mismos los resultados; en este caso usted, señora Villalobos, que es a su intervención a la que me estoy refiriendo. Esta y otras consideraciones, más de fondo y más de forma, están vinculadas a principios y valores democráticos que connotan con la integridad del sistema de libertades, que es único e indivisible. No se le puede hacer ningún arañazo a ningún segmento, por imperceptible que sea, del sistema de libertades sin que todo el conjunto se resienta. Todo eso hemos tenido ocasión de abordarlo con las directivas de UGT y Comisiones, con las que, por muchas razones y no en pocos planos, nos unen elementos de proximidad, de cooperación y de diálogo.

Finalmente, en cuanto a la intervención de la señora Villalobos, yo agradezco y saludo la intencionalidad de su Grupo de intentar abrir un espacio expreso para que este debate sobre la reforma de las elecciones sindicales no sea parte más o menos gris, más o menos oculta del iceberg que supone el debate del conjunto del Estatuto de los Trabajadores, porque el tema lo merece, ya que afecta al cambio de las reglas de juego democrático, en este caso en el espacio sindical de la democracia.

Cierto que la iniciativa, en principio legítima, parte de dos organizaciones sindicales indiscutiblemente mayoritarias que han llegado a acuerdos sólidos, en este caso con el Gobierno a través del Ministerio de Trabajo. Pero no es menos cierto que cambios de fondo con esta trascendencia y alcance de las reglas de juego democrático requieren, creemos, de esfuerzos de consenso, de esfuerzos de cohesión mayores, si cabe, que los que pueda representar el acuerdo, en todo caso de formulación y tramitación discreta —si me permite la expresión—, entre UGT y Comisiones y el Ministerio de Trabajo.

Por tanto, todo lo que vaya en esa dirección nosotros lo saludamos, y en la medida de nuestras posibilidades lo apoyaríamos por esta razón de fondo, no porque estemos intentando dirimir intereses corporativos como sindicato más representativo o minoritario; ése no es el problema. Nosotros tenemos la certeza de que, en el marco de una normativa electoral plenamente democrática, UGT y Comisiones, juntas o por separado, seguirían ganando los

comicios por mucho tiempo. Esa no es la discusión, insisto. La discusión es que el camino de la libertad sindical siga expedito o se bloquee y se cierre sin solución de continuidad; ése es el fondo de lo que discutimos, desde nuestra perspectiva.

Voy concluyendo, señor Presidente. En cuanto a la intervención del señor Peralta, que es una intervención densa, estructurada, de fondo (y, en todo caso, en una tonalidad muy afectiva, si me lo permite, que yo empiezo por agradecerle), para no ir tan minuciosamente a todos los elementos, ya que sería una pena que, por efecto de esta primera comparecencia en el Parlamento y a estas horas ustedes tuvieran un recuerdo absolutamente negativo, habida cuenta de que el almuerzo ya no creo que sea aplazable por más tiempo, le diré, señor Peralta, que hace algo más de un año, una delegación de la plataforma por la libertad sindical, que yo encabezaba en mi condición de portavoz de la misma, tuvimos una entrevista con una amplia delegación de su coalición, aquí, en Madrid. No creo que esté yo violentando factores de confidencialidad de ningún tipo si le digo que alguno de los conceptos utilizados por representantes de su coalición a muy altísimo nivel para definir este proyecto de reforma normativa era una cacicada.

Por supuesto, que la actual correlación sindical, la actual configuración sindical de nuestro país es, «grosso modo», reflejo de la voluntad de la ciudadanía (en este caso de la ciudadanía trabajadora) expresada en los cinco comicios sindicales que se han celebrado. Vamos a coincidir como demócratas globalmente con esa apreciación. Pero hay que diseccionar e ir un poco más abajo. No hay un mimetismo, en términos de legitimidad y de pureza, entre esos comicios y los comicios políticos de la democracia, impecables desde todo punto de vista, aunque siempre hay algún marginal. La democracia española jamás ha puesto en duda ni ha sometido a cuestión la pureza de nuestras elecciones políticas y, por el contrario —basta con repasar las hemerotecas—, no podemos hacer esa afirmación con la misma rotundidad en lo que se refiere a los comicios sindicales, y no quiero extenderme más por razón del tiempo.

Simplemente en las elecciones sindicales celebradas en España en el último trimestre de 1990 se tardó once meses en poder proclamar sus resultados. Y —repito— esa demora de once meses no fue debida a razones técnicas; lo fue por razones de fondo. Y la proclamación hubo que hacerla en la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales, con todo respeto, por un cierto sistema de brazos de madera, con el cómputo pendiente en provincias como Madrid y alguna otra, no de índole menor cuantitativamente hablando. Se tardó, insisto, once meses en conocer los resultados de unos comicios. Creemos, humildemente, que es la quiebra base de la legitimidad y credibilidad de esos comicios. Afortunadamente no se ha producido ni es previsible que se produzca nunca en nuestra democracia una demora igual en unas elecciones políticas, pero tendríamos que convenir que si esa demora ocurriera sería la quiebra del sistema, y esto ocurre con bastante naturalidad y habitualidad en las elecciones sindicales. Me estoy refi-

riendo a las del año 1990, para no cansarles más, pero podríamos referirnos a las anteriores de 1986, 1982, 1980, 1978, etcétera.

Concluyo, en cuanto a la intervención del señor Peralta, diciendo que yo no creo haber eludido en mi intervención nuestra responsabilidad y nuestro protagonismo en la reciente huelga general del 27 de enero, pero tenía que abreviar necesariamente. Por supuesto, no hay nada que ocultar ni nada que relativizar, y lo tenemos a gala, en todo caso, decir que somos corresponsables de su preparación, desarrollo y resultado. Ahora bien, nosotros, como Unión Sindical Obrera, fuimos al 27 de enero enfrentando, en su integridad, el proyecto de reforma del Estatuto de los Trabajadores, y evitando, por todos los medios, que esa convocatoria entrara en colisión con la iniciativa y la soberanía del Parlamento. Para mí, personalmente, éste era uno de los elementos centrales de los mítines y las asambleas preparatorias de ese 27 de enero. Es un juego de legitimidades diversas (la legitimidad parlamentaria, la legitimidad en la iniciativa y en la acción del movimiento sindical) que no tienen que colisionar, no tienen que confrontarse en ningún momento. Pero nosotros lo hicimos por todo el paquete: por la reforma laboral y por la reforma sindical, y ahí están nuestros textos, nuestras convocatorias, etcétera. Son otros los que tendrían que responder de cómo se puede convocar y abandonar una huelga general por la mitad de la reforma y al mismo tiempo tienen pactada sólidamente la otra mitad hace largo tiempo entre esos sindicatos y el Gobierno que alienta la globalidad de la reforma, la laboral y la sindical.

Yo no estoy haciendo aquí acusaciones o insinuaciones de esquizofrenia en el comportamiento de nadie, pero de haberla habido no ha sido en el nuestro, que desde el primer momento dijimos que la reforma laboral y la sindical tenían una coherencia indivisible en su planteamiento. A un determinado modelo de relaciones laborales, a un determinado paisaje social derivado de un proceso perpetuo de desregulación y precarización, tal vez se corresponda un determinado modelo sindical fuertemente verticalizado y centralizado, porque a ver quién maneja, desde la libertad y la diversidad sindicales y un desarrollo sindical más de base, un paisaje social como el que la reforma alumbró. Creo que he utilizado el término estéril al decir que los efectos de la reforma laboral en su aplicación serían estériles respecto a la principal prioridad nacional, que es la generación de empleo; es decir, contener la sangría del desempleo y generar empleo. Lo digo sin ninguna sobrecarga de animadversión. Estamos todos deseando abrir espacios de solución a esta situación que estamos atravesando, ténganlo por seguro; no creo que nadie medre a base de recrearse, de columpiarse en esta situación de crisis. Digo esto por una razón muy sencilla, porque las causas de fondo de las que devienen estos efectos de desempleo son causas que, contrariamente a algunos tópicos en vigor, no están directamente vinculadas a esa llamada rigidez de nuestro mercado de trabajo, a ese llamado desmadre de nuestros costes laborales, que no existen en la realidad. ¿De qué rigideces de nuestro mercado de trabajo se puede hablar con más de una docena de fórmulas diversas de con-

tratación eventual o temporal? ¿De qué costes laborales, considerando éstos sobre ejercicios comparativos de competitividad con nuestro entorno europeo? ¿Qué comparación de costes laborales con nuestros costes medios respecto al entorno europeo? ¿De qué se está hablando?

Desde esa perspectiva, la reforma laboral puede extremar los peores efectos de esta situación de crisis, pero prácticamente no es una terapia impositiva para ninguna de sus causas de fondo. Por eso, nosotros tenemos que trascender los esfuerzos de concertación buscando esas causas de fondo, sin duda en el marco de esos esfuerzos positivos. Hay que remover todas las palancas puntuales para caminar en la dirección de un gran acuerdo nacional frente a la crisis, incluyendo aquellos elementos puntuales. Si fuera necesario, objetívese, négociése en materia de reforma del mercado de trabajo y otras a las que me he referido.

Concluyo comentando con la misma brevedad, y auña de caballo, la primera intervención que se produjo, la del señor Hinojosa. La plataforma por la libertad sindical está vigente. Yo, por razón de premura y sin duda de falta de hábito, omití involuntariamente referirme expresamente a ella al hacer mi primera exposición, pero es obvio (y por eso lo resalto agradeciendo que el señor Hinojosa lo haya requerido) que yo me estoy refiriendo a ello en esta comparecencia no desde el punto de vista de las inquietudes, propuestas o sugerencias de la USO, sino del conjunto de la plataforma por la libertad sindical, que agrupa a un número notable de organizaciones sindicales diversas de ámbito interprofesional, y sobre todo sectorial, y en términos puramente aritméticos en 1990 la suma de esa plataforma por la libertad sindical fue del orden de casi 25.000 delegados, ateniéndonos a la proclamación oficial de resultados que se produjo en noviembre de 1991. Por tanto, aclaro eso.

Sobre la segunda cuestión que él suscitaba, si hubo algún tipo de intercambio, de negociación, de diálogo entre nuestra organización, la USO, la plataforma para la libertad sindical y el Ministerio de Trabajo, yo creo que no, pero tengo que explicarme para ver si coincidimos.

El origen de este proceso de reforma de las elecciones sindicales es un acuerdo que jamás llegó a concretarse en el seno de la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales. Cuando acabaron las de 1990, y a la vista del espectáculo, en el seno de dicha Comisión Nacional de Elecciones Sindicales se tomó un acuerdo formal. Hay actas donde se decía que sería en ese ámbito donde inmediatamente se pondrían en común las propuestas de reforma de la actual normativa electoral para que lo de 1990 no se repitiera nunca más. Nosotros madrugamos por razones obvias y en torno a la primavera de 1991, sin haberse proclamado todavía los resultados oficiales de esas elecciones de 1990, introdujimos, dentro de la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales, un proyecto de ley electoral sindical de cabo a rabo, desde la exposición de motivos a las transitorias. Lo que pasa es que ese ámbito institucional, la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales, nunca operó, nunca ha sido disuelta, pero desde luego nunca ha sido resuelta, nunca ha sido activada.

En ese marco y mientras el acuerdo estuvo en vigor (y en vigor sigue mientras esa Comisión Nacional de Elecciones Sindicales no se disuelva), nosotros procedimos, hace ya dos años largos, desde la primavera de 1991, introduciendo un proyecto de ley electoral sindical. Lo demás es «a posteriori». Pasa el tiempo y ya el tema entra en los circuitos del Ministerio de Trabajo; no enjuicio el que de la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales se vaya al circuito del Ministerio de Trabajo. Realmente, dentro de esos circuitos, la cosa de mano siempre vino muy hecha, es decir, el texto base fue el texto de UGT y Comisiones de buen principio. Tengo que reconocer, digamos, el nivel de cortesía de la circular, del oficio administrativo comunicándonos que había un texto base, que se nos adjuntaba y que estábamos en condiciones y derecho de hacer observaciones y enmiendas a ese texto base, la Dirección General correspondiente del Ministerio de Trabajo lo hizo en su momento, digamos en la anterior etapa, en la etapa en la que era Ministro de Trabajo el señor Martínez Noval.

Nuestra respuesta —y con esto concluyo— fue elemental: Este no es el terreno, la lógica con la que nosotros queremos abordar de mano el tema de la reforma actual de la normativa de elecciones. Este es un texto que tiene otra concepción, otra inspiración, en muchos aspectos antitético con nuestra propia línea de pensamiento. Consecuentemente, en democracia no es imperativo jugar en la cancha y con las reglas de juego que a uno no le gustan o que cree que le son directamente nocivas, y hasta aquí hemos llegado, es decir, hasta el proceso de tramitación parlamentaria de este importantísimo tema.

Muchas gracias.

El señor **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Zaguire, por su comparecencia en la Comisión.

Señorías, se suspende la sesión hasta las dieciséis treinta horas.

Eran las tres y diez minutos de la tarde.

Se reanuda la sesión a las cuatro y treinta minutos de la tarde.

COMPARECENCIA DEL PRESIDENTE DE LA CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE), DON JOSE MARIA CUEVAS, PARA:

- **QUE INFORME SOBRE LOS PROYECTOS DE LEY DE REFORMA DEL MERCADO LABORAL. A SOLICITUD DEL GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR. (Número de expediente 219/000074.)**
- **DAR A CONOCER LA POSICION DE SU ORGANIZACION RESPECTO DEL PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS DE FOMENTO DE LA OCUPACION, DEL PROYECTO DE LEY POR EL QUE SE MODIFICAN DETERMINADOS AR-**

TICULOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y DEL TEXTO ARTICULADO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL, ASI COMO DEL PROYECTO DE LEY POR EL QUE SE REGULAN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. A SOLICITUD DEL GRUPO PARLAMENTARIO CATALAN (CIU). (Número de expediente 219/000081.)

El señor **PRESIDENTE**: Se reanuda la sesión para dar trámite a la comparecencia del Presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, don José María Cuevas, a los mismos efectos de las comparecencias de esta mañana.

Tiene, por tanto, la palabra el señor Cuevas.

El señor **PRESIDENTE DE LA CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES** (Cuevas Salvador): Muchas gracias, señor Presidente. Muchas gracias a todos ustedes por su amabilidad y por su atención.

Creo que, respondiendo a su invitación, podré hacer algunas observaciones en relación con un tema tan importante o tan significativo como es la reforma de determinados aspectos de nuestra legislación laboral.

Podría hablarse, en principio, de la necesidad o la justificación de esta reforma. Creo que no es excesivo el afirmar que ha existido y existe un diagnóstico muy generalizado en instituciones tanto nacionales (el Gobierno, Banco de España) como en otras instituciones de carácter privado (expertos), o bien en instituciones internacionales del mayor prestigio, como la OCDE, el Fondo Monetario Internacional, etcétera, sobre la conveniencia y necesidad de reformar, adaptar o modernizar, en determinados aspectos, la regulación legal de nuestro mercado de trabajo.

Quiero también en este punto recordar que es algo que habíamos debatido hace bastantes años, o habíamos discutido los propios agentes sociales con el propio Gobierno. Incluso se había establecido algún acuerdo respecto de esta necesidad o de esta obligación una vez que España se incorporara a la Comunidad Económica Europea. Me refiero al último acuerdo social que se suscribió, creo recordar, en 1984 entre el Gobierno, la Unión General de Trabajadores y la CEOE. En aquel acuerdo, suscrito por el actual Presidente del Gobierno, por el Secretario General de UGT, don Nicolás Redondo, y por mí mismo, se establecía un compromiso muy claro en el sentido de que el Gobierno asumía la necesidad, la oportunidad y la responsabilidad de adaptar nuestra legislación laboral a la legislación habitual en los países de la Comunidad Económica Europea y a las directivas propias de esta Comunidad, y en especial a la directiva que regulaba los procesos de adaptación de plantillas, lo que se entiende técnicamente entre nosotros como los expedientes de regulación de empleo o los que generan el llamado despido colectivo. Así está firmado y así está suscrito con esta solemnidad por el Gobierno, UGT y CEOE, en ese último acuerdo social que se logró en 1984.

En mi opinión, debido al retraso con que se ha podido dar cumplimiento, o comenzar a dar cumplimiento, a este compromiso, han jugado o están jugando día a día otro tipo de razones, como puede ser, una de ellas, el diferencial de nuestras propias tasas de desempleo en relación con la media que en este punto tienen los países de la Comunidad Económica Europea. Recuerdo que España está en tasa oficial de desempleo del 23 por ciento y la media de la Comunidad Económica Europea está en el 10 por ciento. Y los períodos de recesión o de pérdida de actividad económica han sido paralelos en el tiempo prácticamente en todos los países de la Comunidad Económica Europea.

Hemos llegado a la conclusión de que España, en las situaciones de regulación que hoy tenemos, necesita incrementos de la riqueza por encima o en el entorno del 3 por ciento para que se produzca la más mínima repercusión en el empleo. Quiere decirse que la propia organización de nuestro mercado de trabajo, o la propia organización del trabajo en las empresas por sí mismo no sólo no puede repercutir en creación de empleo, sino más bien al contrario en destrucción permanente y preocupante de empleo.

Podría también añadir que en los últimos tiempos, y cada vez con más intensidad, el convencimiento, la urgencia o la exigencia de los propios operadores económicos nacionales, y de manera singular internacionales, han puesto de relieve ante el Gobierno y ante la opinión pública española la necesidad urgente de abordar esta reforma. En mi opinión, la reforma se sitúa en el marco de un conjunto de medidas que deben ir dirigidas al crecimiento económico y, sobre todo, a que el mismo tenga un efecto o un impacto diferente al que ha tenido en los últimos años en el mercado de trabajo o en el mercado del empleo.

La reforma seguramente por sí misma no contribuye ni tiene por qué contribuir a la creación de empleo, aunque existen obstáculos jurídicos que la dificultan, como pueda ser la regulación de la contratación o el tratamiento que se le da a la extinción de las relaciones laborales.

¿Cuáles pueden ser, como criterios, las orientaciones generales con las que en nuestra opinión se debería haber abordado o se debería abordar esta reforma? En principio un criterio orientador de carácter general, que es la política comunitaria o la adaptación de nuestra legislación laboral, como se ha hecho en otras áreas legislativas o de política en otras parcelas muy importantes de nuestra economía o de nuestra propia actividad social, con objeto de adaptarlas a lo que es usual en la Comunidad Económica Europea. Desde este punto de vista, la situación con la que nos encontramos ciertamente es muy distinta de la que, por ejemplo, dio origen al Estatuto de los Trabajadores, y nuestra política laboral no debe disentir de la que se aplica en la mayor parte de los países de la Unión Europea, es decir, del criterio aplicado en la legislación y en la práctica en mayor grado de flexibilización compatible con el reconocimiento y la defensa de los intereses de todos cuantos participamos en la relación laboral.

Desde ese punto de vista, aspectos muy importantes deben de ser la reducción del intervencionismo público, tanto normativo como administrativo o jurisdiccional en

apoyo, beneficio o respaldo de la autonomía colectiva; los acuerdos que libre y legítimamente establezcan los empresarios, los trabajadores y sus propias organizaciones; reducción o aligeramiento de las trabas colectivas en beneficio de un cierto concepto de autonomía individual correctamente entendida, y también el desarrollo equilibrado y eficaz del principio de mayor libertad de empresa para que el empresario pueda asumir su responsabilidad, que es la de adoptar decisiones y contraer responsabilidades en su propia actividad.

Qué duda cabe que esto también se produce dentro de una determinada situación económica nacional e internacional, derivada fundamentalmente de una competencia que en gran parte viene establecida por la diferente incidencia de los costos laborales en el valor de los productos finales. El peso de los gastos de personal, incluidos salariales y sociales, en el balance de las empresas depende sin duda de los diferentes sectores, pero en promedio representan en nuestro país el 19 por ciento de las ventas o el 60 por ciento del valor añadido. Hasta 1992 ese elevado peso ha sido creciente, entre otras cosas como consecuencia del mayor incremento de los gastos de personal, mayor que el del valor añadido generado por las propias empresas. Al hablar de gastos de personal no me refiero sólo al salario nominal, sino también al conjunto de costos sociales que se añaden a ellos.

Ese comportamiento expansivo de los gastos de personal en España ha sido tal que, sin duda, ha ampliado la brecha que, de forma preocupante, venimos manteniendo con los países de la Unión Europea. Así, dividiendo el período transcurrido desde nuestra incorporación en dos fases de cuatro años, se puede apreciar que en el período 1986-1989 el crecimiento de la remuneración por persona en España fue del 7,4 por ciento —es decir, un punto y medio por encima de la media de la Unión Europea—, ampliándose este diferencial hasta 2,8 puntos de media en el período siguiente —es decir, de 1990 a 1993—, que recuerdo que coincide con la mayor situación de crisis y, como consecuencia, de destrucción de puestos de trabajo o de desempleo.

¿Cuál puede ser nuestra valoración general respecto del contenido de la reforma que hoy está sometida al debate y a la aprobación de ustedes como representantes del pueblo español? En general, para nosotros el contenido en conjunto de esta reforma no puede considerarse suficiente en relación con el gran objetivo propuesto, que es la adaptación o el máximo grado de adaptación de nuestra legislación laboral a lo que pueda ser la legislación laboral habitual en los principales países europeos o, sobre todo, en los países más competitivos. Aquí tendrán que jugar, sin duda, las decisiones de prudencia política, como ha jugado —estoy seguro— en el caso del Gobierno al avanzar sus proyectos de disposición, y, sin duda, tendrá que jugar en la propia responsabilidad de los señores Diputados o de los señores Senadores en el momento de aprobar esta reforma.

Yo no hago análisis, por lo tanto, respecto de lo que la prudencia política aconseja u obliga, sino que lo hago casi exclusivamente en función de ese gran objetivo fundamen-

tal, que es adaptar nuestra legislación cuanto antes a la legislación habitual en Europa.

Por ejemplo, el excesivo peso de nuestras normas legales o convenidas sobre la determinación del contenido de la relación laboral ha relegado, hasta hacerlo desaparecer prácticamente, el papel del contrato de trabajo y me temo que, después de esta reforma, tampoco tendrá una situación muy boyante el papel del contrato de trabajo. Por ejemplo, el sistema de negociación colectiva, tal y como se encuentra concebido en la actualidad, homogeniza desde arriba el contenido de la relación laboral excesivamente. La reforma debería haber revisado o debería revisar el carácter excesivamente centralizado y excesivamente formalizado de la negociación colectiva y ser, al mismo tiempo, un poco respetuosa con la libertad individual expresada a través del contrato de trabajo u otro tipo de acuerdos o compromisos, dejando siempre un espacio significativo de iniciativa a los concretos y singulares contratantes.

Por otro lado, sigue prevaleciendo en el texto presentado por el Gobierno la prórroga automática de los convenios colectivos hoy vigentes, por lo que la ley debería facilitar la extinción de determinadas materias o de determinadas cláusulas de los efectos de dicha prórroga automática en los convenios colectivos si de verdad se quiere que la pieza esencial del convenio colectivo se deba adaptar en cada momento a lo que es la realidad y, sobre todo, a lo que es el juego de los intereses libremente defendidos por cada una de las dos partes.

Por ejemplo, la administración laboral sigue en nuestra opinión conservando competencias jurisdiccionales incompatibles con el principio de autonomía de la voluntad de las partes, que está expresamente reconocida en el artículo 37 de la Constitución Española. En este sentido, ha sido una reclamación tradicional del mundo empresarial la adaptación plena de nuestra legislación a la Directiva Comunitaria que regula las extinciones colectivas de las relaciones del trabajo.

La reforma en este sentido mantiene sustanciales diferencias con la norma europea, conservando la autoridad administrativa notables competencias en esta materia, así como en lo referente a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y también en la resolución de conflictos sobre traslados,

Por lo que respecta a las cuantías indemnizatorias por resolución de la relación laboral, tanto colectiva como individualmente consideradas, aquéllas siguen superando con creces la media de las indemnizaciones vigentes en las legislaciones significativas de la Comunidad Económica Europea.

La reforma, pues, en nuestra opinión debería adaptar estas cuantías hasta alcanzar las existentes en promedio en los países de la Comunidad.

Un punto muy sensible, como es la reforma de las modalidades de contratación, no debería llevar necesariamente aparejada, y sobre todo de forma casi automática, la supresión del llamado contrato de fomento del empleo, sino que debidamente ajustados sus efectos no deseados debería mantenerse por su contribución positiva a la crea-

ción de empleo, máxime en los momentos como los que atraviesa en la actualidad nuestra economía pero, en todo caso, y como principio de carácter general si aceptamos —y creemos que no es malo aceptarlo— el principio de causalidad de este tipo de contratos, también tendría que tratarse en los contratos permanentes o definitivos ese principio de causalidad en la extinción en términos parecidos y no en términos de una excesiva intervención, como se va a mantener si no se modifican las disposiciones que se han presentado a debate en esta Cámara.

En materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo, la administración laboral sigue ostentando facultades de autorización que requerirían también ser consideradas o modificadas en la línea de atribuir capacidad de adoptar tales medidas a la decisión empresarial con la negociación con los sindicatos o los trabajadores, con informe también de esa representación, pudiendo impugnarse ante la misma, o la decisión que tome la empresa ante la propia jurisdicción.

Por lo que se refiere a la derogación de ordenanzas laborales, el anteproyecto de ley sigue supeditando aquella derogación a la existencia de ámbitos sectoriales concretos de negociación colectiva, ignorando la pluralidad de situaciones que ofrece hoy la realidad convencional en nuestro país.

Como conclusiones, podría proponerles las siguientes. Es preciso fomentar el crecimiento económico, abordando en conjunto reformas estructurales. Una de ellas muy esencial es la del mercado de trabajo. En este contexto corresponde a las normas legales favorecer la llamada flexibilidad externa, es decir, aquella que está asociada a los mecanismos de contratación y despido, por lo que la reforma ha de plantearse en términos de globalidad. En materia de contratación, es preciso favorecer e impulsar con decisión una incorporación progresiva de los jóvenes al trabajo a través de diferentes vías.

En este momento existe en España casi un millón y medio de jóvenes menos de 28 años sin empleo, de los cuales aproximadamente la mitad llevan buscando trabajo más de un año. Es preciso, por lo tanto, articular medidas de contratación, bien sea a través de los contratos de aprendizaje o los de prácticas en los que, sin perjuicio de las garantías formales precisas, se posibilite a las empresas tal tipo de contratación asociada, en todo caso, a procesos formativos suficientemente flexibles.

Perdonen que en este punto haga también alguna reflexión personal. Me parece importante una iniciativa como el contrato de aprendizaje, y es algo que no se ha incluido nunca como reclamación concreta o específica de nuestra Organización ni, en general, de los empresarios. Yo creo que es algo que dicta, entre otras cosas, el sentido común cuando la situación empieza a ser tan grave en el desempleo o en la insuficiencia tan evidente de la inserción en un primer puesto de trabajo de tantos jóvenes. Pero quisiera destacar ante ustedes que, en mi opinión, más importante que las manifestaciones laborales del contrato de trabajo deben ser, por su inquietante situación, los aspectos o las deficiencias de todo nuestro sistema educativo y, en general, del sistema de formación profesional.

Estudios recientes que hemos venido haciendo en cada una de las provincias españolas nos dan el siguiente dato. En la enseñanza de Formación Profesional —primer ciclo y segundo ciclo—, aparte del problema de que gran parte de los jóvenes quieren ir a enseñanzas superiores de otro tipo, a enseñanzas universitarias, hay un dato muy preocupante: el 41 por ciento de los alumnos que siguen primero y segundo ciclo de Formación Profesional constituyen fracasos de ese sistema; es decir, el 41 por ciento de nuestros alumnos de Formación Profesional acaban sus enseñanzas sin ninguna cualificación profesional. Ahí es donde yo creo que, como se ha hecho en otros países, puede entenderse y situarse de verdad para qué debe servir el contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje debe entenderse en función de una mejora o de una adaptación de nuestra legislación sobre Formación Profesional. Hay un ejemplo suficientemente conocido: Alemania. En Alemania se planteó hace muchos años el mismo problema: la falta de cualificación de jóvenes en el orden profesional y la necesidad de las empresas de contar con jóvenes con cualificación profesional. Algo parecido pasa en España, que la demanda de trabajadores con cualificación profesional es muchas veces superior a la oferta de los que tenemos en este momento en el propio mercado laboral. En Alemania se adoptó en serio y con rigor un sistema de enseñanza dual: por un lado, estaba el sistema docente y, por otro lado, operaban las propias empresas que, cumpliendo la legislación correspondiente, tenían facultades para crear y prestigiar cualificaciones profesionales a los alumnos que de verdad estuvieran siguiendo esas enseñanzas en el seno de las empresas. La realidad es que en Alemania, después de bastantes años, una gran parte de la formación profesional está justamente en las empresas. La realidad nos dice que hay más de un millón de jóvenes que están obteniendo su cualificación profesional en las empresas y que, lógicamente, existe un contrato especial para que eso sea posible, que no sé si se llama contrato de aprendizaje o de otra forma, pero que es más o menos nuestro contrato de aprendizaje; no se retribuye más allá del 30 por ciento del salario mínimo por obtener esa cualificación profesional y no hay límite de edad para los alumnos que quieran obtener esa cualificación profesional en los centros o en las actividades profesionales que, en definitiva, ponen a su servicio las empresas.

Ese podría ser, en mi opinión, un marco más ajustado, donde se pudiera entender y explicar mejor lo que se persigue o lo que se quiere con el contrato de aprendizaje y, por favor, que después de los debates en esta Cámara y de las opiniones —lícitas todas ellas— que den ante la opinión pública o que expresen los sindicatos, no vayamos a caer en el error de someter a un juicio de sospecha en los próximos meses a cualquier empresario que haga un contrato de aprendizaje, simplemente porque alguien tenga la sospecha de que quiere explotar en salario o en otras razones a ese trabajador. Creo que haríamos un flaco servicio a nuestra sociedad y, sobre todo, a esos jóvenes. Por tanto, no pongamos el énfasis en el contrato de aprendizaje como pieza esencial de una reforma laboral. Creo que debemos

buscar un equilibrio entre el papel que tiene esa figura en la mejora de nuestro sistema de enseñanza profesional y la responsabilidad que las empresas puedan asumir en esa mejora.

Hay otro tipo de contratos que deben tener un fortalecimiento y una potenciación en los próximos tiempos; me estoy refiriendo, por ejemplo, al contrato a tiempo parcial, que creo que puede incidir mucho en otro de los aspectos diferenciales con carácter negativo que tiene en este momento nuestro país, que es la exigua población laboral en activo que tenemos en relación con la que tienen otros países europeos. El contrato a tiempo parcial puede integrar en esa población activa a colectivos significativos que hoy no están en el mundo laboral.

En cuanto a los despidos —ya me he referido anteriormente a este tema—, creo que no debería haberse sido tan prudente o tan timorato al no querer adaptar con mayores consecuencias la Directiva de la Comunidad Económica Europea, y creo también que habría que esforzarse para adaptar nuestras indemnizaciones a lo que son las indemnizaciones por despido en la mayoría de los países de la Comunidad Económica Europea.

Respecto a lo que se puede llamar o concebir como flexibilidad interna, la que se refiere a la mejora de la organización del trabajo propio de las empresas, creo que es un tema que debería fundamentalmente corresponder a la negociación colectiva, y en ese aspecto se inclinan bastante los proyectos de disposición que se están debatiendo en esta Cámara; sin embargo, aquélla puede llegar a ser inoperante si no se modifica, se adapta o se corrige lo que los técnicos o los expertos han llamado la excesiva ultraactividad o la excesiva ultravigencia de los convenios colectivos, cuya virtualidad, al final, siempre será el empobrecimiento progresivo de los propios convenios colectivos y no el favorecimiento de las adaptaciones precisas a las circunstancias en cada caso. Como en cualquier otro negocio jurídico, los convenios colectivos, por lo menos en determinadas materias, sobre todo en las que afectan fundamentalmente a la organización interna del trabajo en las empresas, deberían finalizar sus efectos al término de la propia vigencia pactada o en un plazo prudencial para renovar el convenio en los términos en que las partes lo consideren oportuno, sin prorrogarse de oficio más allá del período temporal acordado por las propias partes. De no recogerse así en la norma legal esta precisión, nos vamos a encontrar con la prórroga eterna de los convenios colectivos en los que, sin duda, no existe gran aliciente para entrar en el juego de contraprestaciones recíprocas que, en definitiva, es lo que constituye la esencia del propio contrato.

Por último, debería también articularse, tanto en la norma legal (artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores) como en los propios convenios colectivos, una mayor recuperación del papel y de la vigencia que debe tener, como ejemplo de la relación laboral, el propio contrato de trabajo.

Muchas gracias, señor Presidente. No quiero extenderme más.

El señor **PRESIDENTE**: Señorías, dos grupos parlamentarios han solicitado la comparecencia de don José María Cuevas.

Por el Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra la señora Villalobos.

La señora **VILLALOBOS TALERO**: Quiero agradecer al Presidente de la Organización Patronal Española, CEOE, señor Cuevas, su presencia en esta Comisión, así como también la del Secretario de la Organización, señor Aguilar, que le acompaña, porque, desde nuestro punto de vista, para afrontar la reforma laboral que va a afectar muy directamente al papel que tienen que jugar los empresarios, nos parecía que era necesario escuchar no sólo el criterio de las centrales sindicales, sino también el de los empresarios, para analizar sus puntos de vista.

Entiendo que el papel de los agentes sociales es fundamental en esta materia. Creo que no se podría hacer una reforma laboral que no encontrase un apoyo en los agentes sociales que, al final, son los que tienen que ponerla en marcha; reforma laboral que se basa fundamentalmente, al menos desde mi punto de vista, en la negociación colectiva, en la responsabilidad del empresario como organización de la empresa y de los trabajadores y en la coparticipación de los resultados finales de esas empresas. A mí me preocupa que no se haya conseguido un consenso suficiente —incluso desde el planteamiento que se hacía esta mañana por parte de los sindicatos— y que se vaya a trasladar al nivel interno de las empresas la conflictividad social que hemos vivido durante estos últimos meses, y que seguimos viviendo. No creo que en este momento la economía y la empresa españolas estén en situación de aguantar una conflictividad, derivada de una falta de habilidad política o de un análisis más profundo y sean ahora las empresas las que tengan que pagar el no haber adoptado determinadas medidas para que esas empresas se adaptaran a las nuevas realidades del mercado internacional y a las nuevas realidades de producción que ya tenemos hace varios años encima de la mesa.

Yo creo que esta reforma profunda de las relaciones laborales se tendría que haber hecho antes. Desde el año 1987 lo llevamos planteando en la Cámara y ahora nos vamos a encontrar con esas dificultades añadidas para poner en marcha esta nueva cultura de la empresa, que era lógico que naciera porque era, desde mi punto de vista, necesario y fundamental.

Por lo tanto, señor Cuevas, deseo agradecerle sus aportaciones. Usted ha hablado de algo que para mí es también importante: la necesidad de no perder de vista el objetivo último de por qué se hace esta reforma; es decir, la creación del empleo.

Efectivamente —lo comparto con usted—, no es suficiente una reforma del mercado laboral —y sobre esto haría mi primera pregunta, aprovechando su presencia—, sino estudiar qué otras reformas estructurales de la economía española serían imprescindibles para salir de la situación de crisis y de destrucción de puestos de trabajo. Porque a mí, preocupándome las tasas de desempleo, en torno al 23 por ciento, me preocupa muchísimo más el alto

índice de destrucción de puestos de trabajo. Este país ha entrado en una dinámica de destrucción de empleo, que está poniendo en peligro cuestiones que hasta ahora eran inmutables, me refiero a la Seguridad Social y a otra serie de cuestiones que están encima de la mesa.

Usted ha planteado también las medidas que afectan al contrato o a la relación interna de la empresa, y los costes laborales. Usted ha expuesto aquí, incluso, no solamente costes salariales, sino los costes de las cuotas de la Seguridad Social y todos aquellos costes laborales que acompañan en este momento a nuestras empresas.

Yo, sinceramente, me alegro de que haya planteado aquí algo que esta mañana no se ha suscitado, como es la necesidad de la cualificación de nuestros trabajadores. Comparto con el Presidente de la CEOE su preocupación por la falta de cualificación y de criterios más exactos entre la formación profesional específica, la continuada y la ocupacional. Pienso que aquí radicaría, en cierta forma, la competitividad de nuestras empresas y la adecuación de nuestros trabajadores a esos nuevos mercados.

Hay otro problema, que también ha planteado el Presidente de la CEOE, que se refiere a la ultraactividad de nuestros convenios. Creo profundamente en la negociación colectiva como base de esta reforma, y comparto la necesidad (creo que con otros grupos de esta Cámara que han planteado enmiendas similares a las del Grupo Popular y que esta mañana fueron muy criticadas por algún representante sindical) de conseguir que se pongan en marcha en nuestro país la fuerza que debe tener la negociación colectiva, con lo que significa de una nueva cultura de cooperación frente a la hasta ahora cultura de la confrontación en nuestras empresas, que tan negativo ha sido. Nuestros trabajadores son lo suficientemente responsables y maduros —exactamente igual que nuestros empresarios— para enfrentarse, en el seno de sus empresas, a una negociación que haga posible que esa empresa consiga salir adelante y mantener, cuando menos, sus puestos de trabajo. Por lo tanto, creo que es importante reflexionar sobre la situación de la ultraactividad, tal como queda recogida en esta reforma laboral.

Por último, señor Cuevas, una vez rotos los acuerdos con las centrales sindicales, desaparecidos del panorama laboral de nuestro país los grandes acuerdos-marco, que han colaborado, en cierta forma, a crear un clima de moderación y de racionalidad, fundamentalmente en el sindicato UGT y en la organización que usted representa, que han sido los que han firmado todos los acuerdos en la democracia española, una vez rota esa dinámica de grandes acuerdos, me gustaría saber si en este momento la organización patronal estudia la posibilidad de incidir sobre acuerdos con los sindicatos para seguir avanzando en esa política de cooperación, que para mí es la base fundamental de las nuevas relaciones laborales que deben predominar en nuestro país. También quisiera saber si sería posible limitar esa conflictividad ya anunciada por los mismos sindicatos, de cara a la negociación colectiva de estos próximos años, que haga posible que nuestros empresarios respiren y que los trabajadores, en el seno de las empresas, vean este año con menos conflictividad de la que en este

momento parece vislumbrarse en el panorama laboral español.

Muchísimas gracias, señor Cuevas, por sus aportaciones.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra el señor Hinojosa, en nombre del Grupo Parlamentario Catalán, que también ha solicitado la comparecencia de don José María Cuevas.

El señor **HINOJOSA I LUCENA**: Gracias, señor Cuevas, por su comparecencia y su explicación; explicación que nosotros habíamos solicitado no tanto porque aportase usted grandes novedades —que creemos que no podía hacer como tampoco ha podido ser esta mañana—, sino simplemente para reflexionar todos juntos sobre algunos aspectos de esta reforma.

Quiero aprovechar esta ocasión en que está usted aquí y la Comisión reunida sólo para hacer una reflexión en la siguiente línea... Esta sala tiene la dificultad de que no se oye. Espero que los miembros de la Mesa me oigan. Nosotros normalmente no oímos nunca a los miembros de la Mesa.

El señor **PRESIDENTE**: Perdón, señor Hinojosa, ¿sería tan amable de acercarse más el micrófono?

El señor **HINOJOSA I LUCENA**: Yo me acerco el micrófono todo lo que el Presidente desee, pero sigo diciendo que esta sala es un desastre, porque esta mañana no nos oíamos...

El señor **PRESIDENTE**: Pero, señor Hinojosa, estará conmigo en que no es oportuno comentarlo en este momento.

El señor **HINOJOSA I LUCENA**: No vamos a cambiar la sala ahora.

Decía, señor Cuevas, que aprovechaba la oportunidad de su presencia y de la reunión de la Comisión sólo para hacer una reflexión: desde este Congreso todos estamos adquiriendo una importante responsabilidad ante la sociedad española cuando hablamos de la reforma laboral. Desde distintas ópticas políticas, lo único que nos mueve a los que estamos de acuerdo con la reforma laboral es el intento de dar una respuesta a los más de tres millones de parados que tenemos en este momento en nuestro país y muy especialmente a dos sectores: uno que ha mencionado usted, el de los 728.000 jóvenes que todavía no han encontrado su primer empleo; y otro, que también es muy preocupante, el formado por 1.020.000 personas que hace más de dos años que están en espera de encontrar empleo nuevamente, que han sido expulsados de su lugar de trabajo y que esperan encontrar un nuevo puesto de trabajo, siendo muchos de ellos mayores de 45 años.

Desde nuestra óptica política, desde nuestra responsabilidad política aceptamos este reto ante la sociedad, y esperamos y deseamos que la CEOE y todos sus asociados también acepten este reto y esta responsabilidad y aprovechen

la reforma para dar respuesta a esta necesidad, a la necesidad de crear empleo.

Lo que voy a indicar es una perogrullada, pero hay que decirlo de cuando en cuando: sólo las empresas crean empleo. Si nosotros intentamos con la reforma hacer un cierto guiño de protección a la empresa, lo hacemos en función de que ésta es la única fuente de riqueza que tiene el país y la única posibilidad de que los parados puedan trabajar y los que están trabajando no dejen de trabajar.

Después de lo que hemos oído hoy, creemos que nadie está contento con esta reforma, por lo menos todos los ponentes que han pasado por la mesa se han manifestado más descontentos que contentos, lo que quiere decir que seguramente estamos en la buena línea, porque una reforma de esta naturaleza probablemente no tiene que contentar a nadie, sino que tiene que llamarnos a la responsabilidad y al esfuerzo de todos y que todos dejemos algo en el camino en bien del conjunto de la sociedad y, sobre todo, del mundo del trabajo y del mundo de la empresa.

El señor **PRESIDENTE**: ¿Grupos parlamentarios que desean intervenir? (**Pausa.**) Por el Grupo de Coalición Canaria, tiene la palabra el señor Mauricio.

El señor **MAURICIO RODRIGUEZ**: Agradezco la comparecencia y la intervención del señor Cuevas.

Hago uso de la palabra solamente para dar una opinión muy breve en nombre de mi grupo sobre la reflexión a la que me lleva la intervención que acaba de hacer el Presidente de la CEOE. Tengo la impresión de que al hablar del problema de la crisis económica española y la necesidad de superarla se deberían plantear las diferentes cuestiones no sólo en el marco de las relaciones laborales, aunque éste es el tema que nos afecta, sino que deberíamos intentar enmarcar siempre esta discusión en un contexto más amplio, porque esta situación de conflicto y de ruptura de negociación está provocando en los ciudadanos españoles la sensación de que no se soluciona el problema con el simple tratamiento o abaratamiento de la mano de obra y los costes laborales, al que se ha referido el señor Cuevas, que, según creo haberle entendido, ha hablado de dos puntos por encima de la media de crecimiento salarial de la Comunidad Europea de 1986 a 1993.

La primera pregunta sería: ¿No cree usted que del año 1986 al 1993 los tipos de interés, la cotización de la peseta, la falta de una política industrial activa, el marco fiscal tan poco atractivo para el desarrollo económico y para la creación de empleo, la presión fiscal sobre la empresa por la vía de las cotizaciones de la Seguridad Social, etcétera, han hecho muchísimo más daño a la empresa española y a la actividad económica para generar empleo que los costes laborales que, en último término y en un marco de espacio económico europeo, lógicamente tienden a igualarse por razones de mercado y tienden a crecer? Yo creo que sería muy artificioso intentar parar o frenar lo que es un proceso natural. Lo que habría que plantearse es si la organización de las empresas, la inversión, la competitividad española no ha estado excesivamente afectada por la política mone-

taria en los últimos años. Aunque no tanto para un debate de carácter general, habría que plantearse cuáles son las propuestas de la CEOE en esta línea que estamos abriendo de reforma estructural, de la que ahora se habla, por ejemplo, en la reforma de la Seguridad Social nuestro Grupo entiende que habría de ir por la vía del IVA y no tanto por la cotización directa de las empresas o por encontrar soluciones que no graven al empleo y que la imposición indirecta o directa fuera la que debiera resolver ese tipo de problema.

Otro tema es el de las reformas estructurales. Me parece que el Grupo Popular le ha preguntado qué reformas estructurales y yo también se lo pregunto. Ahora, cuando está abierto el tema de la reforma del sistema financiero, yo noto una ausencia de opinión sobre todo en la crisis de Banesto —en la que no quiero entrar— que, en cualquier caso, abre todo un debate sobre la modernización y las reformas del sistema financiero español para adaptarlo a un proceso de progreso económico que en estos momentos no tenemos y la fórmula con que aparentemente se está llevando el reflotamiento de Banesto indica que no es ésa la voluntad. He citado estos dos elementos —podría citar otros— en la dirección de que parece que todo el mundo ha puesto la solución mágica de la crisis española pura y simplemente en un problema de precarización del mercado de trabajo español, por tanto, la reducción de salarios. A mí me parece muy bien que se intente homologar con la Comunidad Europea, ¿pero no es también homologable en la composición, en el porcentaje de trabajo fijo y de trabajo en precario? ¿No sería ésta una manera de ir logrando una mayor calidad y productividad del trabajo porque, en definitiva, la competitividad no es sólo la cantidad que se produce sino la calidad de lo que se produce?

Por último, señor Cuevas, yo estoy muy de acuerdo con su propuesta de que la formación profesional necesita un mayor esfuerzo en este país para vincularla a la empresa. La universidad, la empresa, la enseñanza en general y la administración pública deberían llegar a grandes pactos para el empleo y la formación. Yo creo que el contrato de aprendizaje se debería haber estudiado justo en ese marco y no tanto en la necesidad de encontrar mano de obra más o menos barata en un momento determinado, que es la impresión que ha dado. Yo estoy completamente convencido de que el objetivo de un buen contrato de formación, como se hace en Alemania, era y sigue siendo un elemento esencial, pero no sólo se trata de la formación profesional reglada, porque una de las cosas que a mí me angustia es el despilfarro que hay en este país en formación profesional ocupacional, en la que participan las empresas y otros agentes sociales, y se invierten miles de millones de pesetas con una rentabilidad nula o escasa. Cuando hablamos de recuperar el diálogo social es en ese marco en el que Coalición Canaria, como grupo muy minoritario de esta Cámara, pero simplemente para dar su opinión, está interesada para que esta situación no provoque una ruptura definitiva. Se han de lograr las reformas estructurales, las reformas sociales de la sociedad española desde un marco de consenso, de diálogo y de modernización, pero de modernización de todos, de los partidos políticos y de la

visión que los agentes sociales pueden tener de una nueva etapa social y económica que se ha abierto en la Europa comunitaria y que se ha abierto en el mundo dentro de la globalización de la economía mundial.

El señor **PRESIDENTE**: En nombre del Grupo Parlamentario Vasco tiene la palabra el señor Olabarriá.

El señor **OLABARRIA MUÑOZ**: Señor Cuevas, señor Aguilar, doy por cumplimentado el trámite de los agradecimientos, haciendo propias las palabras de los compañeros que me han precedido en el uso de la palabra. Sí les voy a indicar una cuestión metodológica. Mis reflexiones van a ser menos intelectuales o menos especulativas que las de los anteriores portavoces, y me voy a centrar más en las reflexiones, en las sugerencias más llamativas de su intervención. Desde luego, señor Presidente, sin polemizar, porque me da la impresión de que sería contradecir la esencia de este trámite.

El señor **PRESIDENTE**: No permitiría la polémica, señor Olabarriá.

El señor **OLABARRIA MUÑOZ**: Lo más llamativo, señor Cuevas, es, en primer lugar, que su reflexión me parece bastante crítica con alguna de las esencialidades o de los presupuestos teóricos de esta reforma articulada a través de tres proyectos de ley. Yo he percibido cierto tono de lamento en sus palabras cuando ha comentado... Señor Presidente, no sé si su mirada es indicativa, utilizando procedimientos semióticos, de que estoy saliéndome de la ortodoxia reglamentaria del trámite. No tiene ninguna connotación, espero.

El señor **PRESIDENTE**: Ninguna. El único problema, señor Olabarriá, es que es un problema general: sus palabras se escuchan mal, de manera que acérquese más al micrófono.

El señor **OLABARRIA MUÑOZ**: O sea, que no es un problema semiótico sino de audición sólo.

El señor **PRESIDENTE**: Eso es. Es un problema auditivo, no semiótico. (Risas.)

El señor **OLABARRIA MUÑOZ**: Le decía, señor Cuevas, que me da la impresión de que usted comentaba en cierto tono de lamentación la escasa relevancia que, tras esta reforma articulada a través de estos tres proyectos de ley, sigue poseyendo en nuestro ordenamiento laboral el contrato de trabajo. Desde luego, ésta sí que es una reflexión sumamente crítica con las esencias, con el presupuesto teórico de los proyectos normativos que estamos debatiendo en este momento en esta Cámara. Usted sabe que en el Derecho del trabajo, y así se caracteriza el Derecho del trabajo español, el contrato de trabajo apenas cuenta, apenas tiene relevancia como fuente de la relación laboral, como fuente normativa. El contrato de trabajo uno se lo encuentra predeterminado, bien sea a través de lo que

disponen las leyes y los reglamentos, heterónomamente, bien sea a través de lo que disponen los convenios colectivos, autónomamente. Y esto no se modifica en esta reforma. El contrato de trabajo sigue siendo, como fuente normativa, irrelevante.

Me gustaría que pormenorizara un poco más, a ver si usted considera inconveniente que en esta reforma no se haya querido ir más allá de donde se ha ido; es decir, que sea la negociación colectiva (ésta es la esencia de estos proyectos normativos) la que remueva las rigideces que todavía pivotan negativamente contra la competitividad de nuestras empresas, y que no se pueda disponer de estas materias, no se puedan remover estas rigideces a través del contrato de trabajo. Me gustaría que usted explicara con cierta claridad esta cuestión, porque es un avance sustancial, es un avance esencialista, ya, pretender que sea el contrato de trabajo el que provea a modificaciones estructurales o esenciales del Derecho del trabajo, y casi es poco menos que negarle algunas de las esencias del Derecho del trabajo, su carácter tuitivo, su especial jerarquía de fuentes, donde el contrato de trabajo sigue contando con muy poca relevancia. Esa es la primera cuestión que consideramos llamativa. La segunda usted la ha dicho con mucha claridad. Considera que se debe aplicar la normativa comunitaria en materia de despidos colectivos. Si no entiendo mal, señor Cuevas, usted *a sensu contrario*, con claridad palmaria, está indicando que no debe ser un sistema de autorización administrativa previa el que sirva de soporte a los despidos colectivos. Luego de alguna manera nos gustaría que nos concretara mejor si no le parece adecuada (parece que no) la regulación del actual artículo 51 del proyecto de ley que reforma el Estatuto de los Trabajadores. Y nos gustaría saber, señor Cuevas, si lo que usted considera pertinente es aplicar literalmente la Directiva de 27 de febrero de 1975 y que las competencias administrativas de la autoridad laboral sólo sean competencias de mediación, de intermediación, pero nunca resolutorias en este ámbito.

En materia de ultractividad, señor Cuevas, nosotros hemos presentado la enmienda (que ha sido propuesta, sugerida por la señora Villalobos, que ha sido propuesta, sugerida por las organizaciones empresariales) porque nos parece pertinente esta cuestión. De todas formas, yo quería decirle si no sería oportuna, señor Cuevas, alguna explicación también más pormenorizada por su parte. Ya en primer lugar llama la atención el concepto, el vocablo *ultractividad*, que es un concepto metajurídico absolutamente, es un concepto vulgar, es un concepto que no tiene relevancia jurídica alguna. ¿Por qué se llama ultractividad a la vigencia continuada de los convenios colectivos que no son objeto de sustitución o de reposición por otros posteriores? Ultractividad, además, que es un concepto, un vocablo que va cargado de connotaciones peyorativas, de connotaciones aparentemente obstaculizadoras de la competitividad de las empresas; esto probablemente no sea siempre así, ni ocurra en todos los convenios colectivos. Muchos convenios colectivos tendrán una dimensión cuantitativa y cualitativa, en cuanto a las condiciones de trabajo que regulan, asumible perfectamente por la competitividad de esa

empresa en cuestión. Quizás en otros convenios colectivos... Pero ésa es una cuestión terriblemente trascendente en este proyecto de reforma y, además, desgraciadamente poco explicada. Quizás una más prolija, una más pormenorizada explicación sobre cuáles son las dificultades de la ultractividad y de por qué son tres condiciones las que se proponen, las que ustedes consideran que deben mantenerse cuando un convenio colectivo no es sustituido por el posterior, que son las condiciones-jornada, las condiciones-salario y las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo; por qué esas condiciones y no otras. No creo que la posibilidad de didactismo que su presencia aquí pueda cumplir sea precisamente baladí o irrelevante en una materia tan importante.

Voy acabando, señor Presidente. Ahora ya capto, a través de la semiótica que antes hemos comentado, lo excesivamente prolija de esta intervención por mi parte.

Quiero decirle, señor Cuevas, que sus reflexiones sobre la formación profesional —reflexiones que nosotros hemos hecho en esta Cámara— son muy pertinentes. Estamos absolutamente de acuerdo con lo que usted ha comentado. Sigue siendo deficiente la configuración de la formación profesional en el Estado español y ésta sí que es una de las medidas —esta reflexión nos parece muy oportuna por ello— realmente estructurales para incidir en el mercado del trabajo, para fomentar la creación de empleo; de las pocas medidas que realmente son eficientes en este ámbito y donde hay mucho que mejorar. Por eso nosotros agradecemos esas reflexiones críticas, fundadamente críticas que usted ha hecho sobre la formación profesional.

Por último, quiero hacer una reflexión de carácter un poco más especulativo, la única que me voy a permitir, señor Presidente. Únicamente quiero decir que a nosotros no nos termina de gustar que se vincule esta reforma del mercado de trabajo, estos tres proyectos normativos, al empleo «in genere». El problema del empleo es mucho más complejo que el atinente a estos tres proyectos de ley. El problema del empleo es un problema absolutamente interdisciplinar, es un problema de carácter económico, es un problema de carácter macroeconómico y microeconómico, es un problema de carácter formativo, es un problema de carácter casi intelectual, de talentos mentales y de recuperación de ciertos valores desgraciadamente perdidos; es un problema estructural en el sentido más global, más lato del concepto, y esto sí que puede condicionar o contribuir —por eso nosotros apoyamos la esencia de estos tres proyectos de ley— a mejorar parcialmente la competitividad de las empresas desde el momento en que pueden contribuir a remover algunas rigideces que nos hacen no competitivos, en términos comparativos, con otros países donde una legislación no tan tuitiva y tan protectora como la nuestra no pivota negativamente sobre la competitividad de sus empresas, desde esa perspectiva. Pero pretender que estos proyectos de ley estén vinculados a la creación de empleo, al fomento del empleo, nos parece una reflexión exagerada. Por eso le preguntaría, como han hecho otros portavoces que me han precedido en el uso de la palabra, qué otras reformas estructurales de carácter perentorio, de carácter más o menos urgente deberían acometerse para

poder empezar a avanzar eficientemente en un problema que, en el Estado español, ya tiene dimensiones tan dramáticas como el desempleo.

Gracias, señor Presidente, y perdón por la extensión excesiva.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya, tiene la palabra el señor Peralta.

El señor **PERALTA ORTEGA**: Señor Cuevas, gracias por su comparecencia en esta Comisión junto con el Secretario General.

Sabe usted perfectamente, señor Cuevas, que nuestro grupo parlamentario no había solicitado la comparecencia de la CEOE. No era por ninguna razón de carácter institucional, obviamente, ni mucho menos de carácter personal. Era, simplemente, por la convicción de que esta reforma contaba sustancialmente con el apoyo empresarial y que, por tanto, el gran lastre que tenía la misma era intentar conseguir el apoyo social. De ahí que nos pareciera más oportuna, más necesaria la comparecencia de las organizaciones sindicales. No obstante, hemos de reconocer que esta comparecencia suya nos ha resultado ilustrativa. Nos ha permitido saber, por ejemplo, que en algunos aspectos ha ido más allá de lo que pedían los empresarios. Ha dicho usted que el contrato de aprendizaje nunca lo habían pedido los empresarios. Pues aquí lo tiene; y además, le he oído apoyarlo y decir que es un buen instrumento. Yo imagino que miel sobre hojuelas, como dice el refrán clásico castellano. Ha dicho usted que lo que los empresarios pedían era el despido colectivo. Incluso ha dicho usted literalmente que era necesario abordar el asunto de los despidos colectivos en función de un acuerdo del año 1984 suscrito por UGT, Gobierno y CEOE. Es verdad, señor Cuevas, que en el año 1984 se firmó un acuerdo lo suficientemente ambiguo como para que lo firmaran todos y como para que, a su vez, dos de los tres firmantes de ese acuerdo llegaran a una conclusión que esta mañana nos recordaba uno de ellos y que yo me permito citar literalmente. Dice: El Gobierno ha llegado a la conclusión de que en lo relativo a despidos colectivos no es necesaria ninguna modificación de nuestra actual legislación, dado que lo que dice a este respecto la Ley del Estatuto de los Trabajadores cumple perfectamente, y así se desprende del Tratado de Adhesión a la Comunidad Europea, con las normas comunitarias. Este era el texto literal de una carta que remitía el entonces Ministro de Trabajo al Secretario General de UGT, con posterioridad a ese acuerdo, en julio de 1985. Creo que también es oportuno recordar cuál era la conclusión que sacaban dos de los tres firmantes de ese acuerdo que usted, creo que de una manera parcial, consideraba que justificaba esta razón.

De todas maneras, insisto, me ha resultado ilustrativa y esclarecedora su intervención. Ha dicho usted, yo creo que con habilidad y realismo, que quien ha llevado a cabo la reforma e incluso esta Comisión, el Congreso, debe actuar con prudencia política y eso obviamente limita alguna de las posiciones que se pudieran pensar. No me cabe la

menor duda de que usted en su intervención, libre de esas ataduras, ha tenido la capacidad y la brillantez de plantear determinados objetivos que yo, seguramente con algún error, podría resumir en los siguientes planteamientos. Es necesaria menos intervención pública. Este es un tema, como sabe, señor Cuevas, muy discutible. Nuestro país ha conocido épocas de mucha intervención pública, incluso de tanta que no había libertad. Sin mirar al pasado, que siempre es motivo de reproches de unos a otros, le diría que entiendo perfectamente compatible intervención pública y libertad. Incluso una determinada intervención pública puede garantizar libertad en todos los órdenes de cosas. Después de requerir menos intervención pública ha dicho usted que la contratación colectiva también debería tener menos amplitud. Ha dicho usted incluso que homogeneiza excesivamente. Finalmente ha dicho usted que sería bueno un mayor protagonismo del contrato individual y ha reclamado fórmulas en este sentido, un poco con la posición filosófica general, compatible con pedir más flexibilidad del despido. Utiliza el término flexibilidad, quizá podría decir abaratamiento. Ha hecho usted referencia a las indemnizaciones. Ha hecho usted una defensa del contrato de aprendizaje. Y al hacer referencia al contrato de aprendizaje no ha caído usted en considerar, por ejemplo, la homogeneización que implica el que, por ley, el salario es referido al salario mínimo interprofesional. No hay ninguna distinción en sectores. Va a cobrar lo mismo un aprendiz en banca que en la panadería, por poner un caso; en una empresa de informática, con un valor añadido extraordinario, que en una empresa de cerámica. Eso no puede introducir ningún tipo de distorsión, desde el punto de vista de las organizaciones empresariales, ¿o es una distorsión que en la medida en que juega a la baja es admisible?

Yo creo, señor Cuevas, que esta filosofía de fondo que ha expuesto usted, insisto, sin encontrarse atado por esa obligación de prudencia política que lógicamente los políticos tenemos, puede tener una determinada justificación, pero, de verdad, creo que es difícilmente compatible con determinadas consideraciones o con determinadas normas en las que sí ha habido consenso. Y quiero decirle, por ejemplo, que nuestro Estado constitucionalmente se proclama un Estado social y democrático de Derecho, y esto tiene implicaciones. Un Estado social y democrático de Derecho no puede contemplar un derecho laboral desde la perspectiva del Derecho ordinario. El Derecho laboral no es eso, señor Cuevas. Le voy a citar, por no darle afirmaciones más, lo que dice una sentencia antigua, de enero de 1983, del Tribunal Constitucional: A diferencia del Derecho de los contratos, basado en los principios de libertad e igualdad entre las partes, el Derecho laboral se constituye en un ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcial, de las desigualdades fundamentales. Esto lo decía el Tribunal Constitucional y lo ha repetido en numerosas ocasiones, algunas en sentencias dictadas en recursos interpuestos por la organización a la que usted representa. Creo que el Derecho laboral y esta reforma que se aborda en la que se pretende, según ha dicho usted, avanzar en la vía de la libertad individual, del

contrato individual, es una reforma que, en definitiva, va a dar mayor peso a esas desigualdades fundamentales que se producen en la realidad. Es una reflexión que quisiera que tuviera en cuenta porque en ese punto concreto sí que había un importante consenso en la sociedad española: el consenso de la Constitución. Creo que eso es fundamental no sólo para los políticos, por prudencia, sino para todas las instituciones, por supuesto para una institución tan representativa, tan importante y tan necesaria como es la organización empresarial en un sistema de economía de mercado.

Ha aludido usted a las referencias europeas. Le consta, señor Cuevas, que las directivas comunitarias tienen como objetivo igualar normativas, pero partiendo de la base de que son normativas mejorables. Ese es el caso concreto, por ejemplo, de la directiva que citaba, la del despido colectivo. Pero hay otros aspectos, señor Cuevas, en las que esa referencia no se la he oído comentar; por ejemplo, los temas de salud laboral. Hay montones de directivas comunitarias incumplidas en nuestro país. Incluso cuando ha habido un proyecto muy avanzado de ley de salud laboral, por utilizar un nombre vulgar con el que nos entendamos, la CEOE ha manifestado una oposición importante a ese tema.

¿Qué pasa con el derecho de huelga? La normativa del derecho de huelga es claramente preconstitucional, no anticonstitucional. Cuando ha habido un proyecto de huelga, basado en la Constitución, los empresarios han sido muy críticos.

Ha hecho referencia a Alemania y a la organización del aprendizaje en Alemania. ¿Cree que las empresas alemanas son como las españolas? ¿Cree que la gestión de las empresas alemanas es similar a la gestión de las empresas españolas? Me parece que es una reflexión importante. Yo apostaría por el modelo de empresa alemana, sin lugar a dudas. Mi duda es si la organización a la que usted representa iría en esa dirección.

En definitiva, señor Cuevas, creo que su intervención ha sido interesante. Nos ha permitido constatar cuál es la posición de las organizaciones empresariales en relación con esta reforma. Es verdad que en algunos aspectos ha ido más allá de lo que ellos pedían, pero es verdad que partiendo de esta base hoy afirma usted que la considera insuficiente y que le gustaría más temas, tanto más, señor Cuevas —y ésta sí es mi reflexión final—, que creo que han cometido ustedes un grave error. Ha citado el caso de ese millón de jóvenes que deben incorporarse al trabajo; para nosotros, ese millón de jóvenes y los más de tres millones de trabajadores sin empleo, jóvenes y no jóvenes en nuestro país. Ante una situación de crisis tan grave como la que hay, lo importante sería un acuerdo entre todas las fuerzas con capacidad de decidir en este tema. En ese sentido, señor Cuevas, creo que ustedes cometieron recientemente el error de afirmar que con los sindicatos no había nada que negociar en relación con la reforma laboral. Sinceramente creo que es un error. Pretender sobre esta base negociar a continuación un pacto de rentas, en la línea que usted ha anunciado de moderar rentas, es algo absolutamente inviable, desgraciadamente. Yo creo que si se produjera un

vuelco en el derecho laboral en nuestro país en sentido contrario al que ha tenido lugar, la CEOE difícilmente aceptaría limitar simplemente a un pacto de rentas y jamás apostaría por ese tipo de fórmulas. Una reforma tan importante como ésta, que ha ido en ocasiones más allá de lo que ustedes preveían, sin lugar a dudas en nuestra opinión debería haberse hecho de acuerdo con los sindicatos. No se ha hecho así por el Gobierno y ha cometido un error tremendo. Yo creo que ustedes todavía estarían a tiempo de intentar que ese error no les implique excesivamente.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Parlamentario Socialista tiene la palabra el señor Arnau.

El señor **ARNAU NAVARRO**: Gracias, señor Cuevas, Presidente de la CEOE, por su comparecencia y también por su presencia entre nosotros al señor Jiménez Aguilar.

La verdad es que el Grupo Parlamentario Socialista después de escucharle, señor Cuevas, refuerza su convicción de que esta reforma es equilibrada. El señor Cuevas nos ha dicho que la reforma laboral es insuficiente en relación con la homologación con otros países europeos y también con la importancia que se otorga al contrato individual de trabajo. Nosotros pensamos que el contrato individual de trabajo está bien donde está, que esta reforma lo que hace es potenciar el convenio colectivo; refuerza, por tanto, a las partes sindicales y patronal y refuerza su presencia en la empresa, su presencia y protagonismo en las relaciones laborales.

Ha dicho también el señor Cuevas que esta reforma es también deficiente en relación con la llamada cláusula de ultractividad. Yo comparto las reservas con el señor Olabarriá en cuanto a esta denominación. También creo que alguien la ha llamado cláusula zombi, en la medida en que permite la vigencia de un contenido normativo del convenio colectivo una vez concluida su duración pactada, es decir, después de muerto. También ha dicho el señor Cuevas que es una reforma timorata en relación con los despidos. Yo he creído entender que también en relación con los costes del despido. Esta mañana el Secretario General de Comisiones Obreras, señor Gutiérrez, nos ha dicho que lo que había que cambiar no eran nuestras relaciones laborales, sino la forma de producir. Ha aplicado al capital la categoría de insolitario en su comportamiento. Especialmente ha considerado inadecuada la supresión que se pretende por otros grupos de la llamada cláusula de ultractividad.

En suma, por tanto, señor Cuevas, señor Jiménez Aguilar, el Grupo Parlamentario Socialista, después de escuchar esta mañana a los representantes sindicales y ahora a ustedes, concluimos que esta reforma es, como digo, equilibrada. Señor Cuevas, si usted tuviera que aplicar una escala, ¿en qué lugar colocaría a España en relación con los demás países europeos después de esta reforma laboral? Yo le adelanto, para no hacerle trampa, que desde el punto de vista del Grupo Parlamentario Socialista nos parece que ocuparía una posición intermedia. Por ejemplo, en relación con el coste de los despidos —y recojo estos datos del informe Segura—, España ocupa una posición

entre Italia, Bélgica y Francia, que tienen los costes más altos, y los del Reino Unido, Holanda y Dinamarca, que son los menores, encontrándose en valores muy próximos a los de Alemania. Por tanto, reforma equilibrada, por una parte, que coloca a España en una situación intermedia entre los países que aplican la flexibilidad máxima en el mercado laboral y los que sostienen una mayor rigidez.

Por otra parte, señor Presidente, señor Cuevas, esta mañana un sindicalista destacado también ha considerado que era una auténtica amenaza la que algunos empresarios decía que mantenían en cuanto a su intención de dejar vacíos los convenios colectivos una vez se aplicara la reforma laboral. Yo le quería preguntar al señor Cuevas cuál es la posición de la CEOE en relación con esta afirmación, porque a buen seguro que tendrá una información más exacta de la que nosotros podamos disponer en estos momentos.

Por último, en relación con la formación profesional, evidentemente la formación ocupacional es responsabilidad de todos, sobre todo después de la firma del acuerdo nacional sobre formación continua que contempla la constitución de una comisión mixta estatal de formación continua y comisiones paritarias sectoriales. La comisión mixta estatal de formación continua, según tengo entendido, consta de ocho representantes de las organizaciones sindicales y ocho de las organizaciones empresariales. Entre sus misiones está la de elaborar los planes de formación. Por tanto, señor Cuevas, no le extraña si una vez puesto en práctica este acuerdo, y aplicados los planes de formación, el Grupo Parlamentario Socialista pide su comparecencia para que nos dé cuenta de la aplicación de este acuerdo tan importante.

El señor **PRESIDENTE**: Para comentar reflexiones y dar respuesta a preguntas, tiene la palabra el señor Cuevas.

El señor **PRESIDENTE DE LA CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES** (Cuevas Salvador): Muchas gracias señor Presidente, y muchas gracias a todos ustedes por sus intervenciones, comentarios o sugerencias, que sin duda son también muy valiosos para nosotros. Voy a tratar de responder a las principales cuestiones que se han sugerido.

A la Diputada señora Villalobos le diré que ha hecho, en mi opinión adecuadamente, un énfasis especial en la falta de consenso. Yo también siento esa situación y la he sentido durante bastante tiempo, pero quiero —y perdóneme el señor Presidente que a lo mejor me extienda un poco más— transmitir lo que durante unos cuantos años hemos vivido en el proceso que se ha llamado de concertación y que realmente ha tenido dos grandes pivotes, aparte de la actitud de los Gobiernos: el pivote de un sindicato como la Unión General de Trabajadores y el pivote de una organización empresarial como la CEOE; y casi siempre, excepto en una sola ocasión, la oposición o la contestación del otro gran sindicato que se llama Comisiones Obreras.

Yo quiero recordar aquí cómo se hizo en esta Cámara el Estatuto de los Trabajadores. En aquella ocasión el Gobierno elaboró un anteproyecto y anunció que las modi-

ficaciones que pudieran ser pactadas o negociadas entre los empresarios y los sindicatos se incorporarían a ese texto antes del debate parlamentario. A ese ofrecimiento del Gobierno respondimos exclusivamente la Unión General de Trabajadores y la CEOE; exclusivamente. Curiosamente, la posición de Comisiones Obreras entonces fue que eso era competencia de este Congreso de los Diputados, que era aquí donde se tenían que discutir y aprobar las leyes y que, por tanto, no tenía que ser objeto de negociación en absoluto. Lo cierto es que en un tiempo récord, con mucha ilusión y con muchos esfuerzos, incluso en algunos momentos esfuerzos de comprensión por parte del propio Gobierno que, como es lógico, tenía su propia idea y su propia estrategia de cómo debía orientarse el Estatuto de los Trabajadores, en quince o veinte días fuimos capaces de ponernos de acuerdo la Unión General de Trabajadores y nosotros; y no tanto en la parte que regulaba los derechos individuales sino fundamentalmente los derechos colectivos.

La regulación actual de los derechos colectivos y la negociación colectiva en el vigente Estatuto de los Trabajadores es fruto del acuerdo entre las dos organizaciones, plenamente aceptado por el Gobierno y después plenamente aceptado por los grupos parlamentarios, excepto el Partido Comunista. Yo creo que todavía estará en los anales y en la memoria de muchos las intervenciones de los dirigentes de los diferentes partidos y la intervención singular del portavoz en el Congreso de los Diputados del que entonces lo era del Partido Comunista.

Esta es la historia de un consenso importante. A partir de ese consenso vinieron otros. Vinieron los acuerdos-marco, el AMI y una serie de acuerdos. Por las razones que sea, en los años 1985, 1986 y 1987, la Unión General de Trabajadores consideró que no debía de continuar esa estrategia y, a partir de ese momento, salvo en temas concretos y puntuales, no ha habido más procesos de concertación; no ha habido más procesos de acuerdos o de desacuerdos que los tres mil y pico largos convenios que se negocian todos los años. ¿Qué es lo que ha sucedido en esta ocasión? Yo creo que el Gobierno inició un proceso muy parecido al que entonces inició con el Estatuto de los Trabajadores el Gobierno de turno. Elevó un documento importante a las partes, elevó un documento importante a dictamen, informe del Consejo Económico y Social, incluso en la legislatura anterior. Desde ese mismo momento hemos hecho verdaderos esfuerzos en el seno del CES o fuera del CES por querer entrar a discutir y a reproducir un acuerdo mínimo como el que se produjo entonces en el Estatuto de los Trabajadores. Les puedo asegurar que no ha sido posible porque siempre hemos entendido que la posición de los sindicatos es que no se necesitaba esa reforma; una posición que en algún momento he querido recordar con alguna de las frases que ha vertido el señor Peralta, con todos mis respetos y con todo mi cariño. Después de las nuevas elecciones y formado el nuevo Gobierno se inicia de nuevo el trámite, se mantiene ese informe en el Consejo Económico y Social, se elabora un nuevo documento que se distribuye a las partes en lo que fue el proceso intentado de lograr un acuerdo de pacto

social o de pacto por el empleo. Después de cinco meses de discusión y a pesar de nuestras insistencias —y la mía en concreto muy intensa—, nunca los sindicatos quisieron entrar a discutir ese tema en particular. Tenían que discutir antes los temas relativos al presupuesto del Estado o algunas otras cosas por el estilo. Y cuando fijamos una fecha, la del 4 de noviembre (advirtiendo que si en dicha fecha no se entraba a discutir este tema se rompían las discusiones), se asumió por los sindicatos que el 4 de noviembre asistiríamos todos a esa reunión, Gobierno, sindicatos y CEOE, con nuestras propuestas concretas en relación con la reforma laboral. Tengo que decirles que al llegar esa fecha los sindicatos no habían presentado un solo papel y, además, esa reunión prevista y comprometida ya no se celebró. Esto es, en resumen, lo que hemos vivido en el proceso de consenso.

Señor Peralta, todos los acuerdos que sean posibles son para nosotros muy queridos y los hemos buscado siempre. Es más, no sólo hemos ofrecido a los sindicatos en este momento discutir los temas relativos al convenio colectivo, como el de los salarios, sino fundamentalmente cómo aplicábamos en los convenios colectivos la reforma laboral para que esta Cámara la aprobara definitivamente. Ni el tema de los salarios ni el tema de la aplicación de la reforma laboral en los convenios colectivos han merecido la atención para discutir o para negociar por parte de los sindicatos. Lo único que se ha dicho por parte de los sindicatos, más o menos veladamente —y me preocupa, sin ninguna duda—, es que la conflictividad, que ya la intentamos, frente al Gobierno y frente a la actitud de los grupos parlamentarios, en la huelga del 27 de enero, se la vamos a transmitir a los propios empresarios en la negociación de los convenios colectivos. Esa es toda la respuesta que hemos recibido de los sindicatos a nuestras propuestas, a nuestros ofrecimientos. Si eso es lo que van a hacer yo lo sentiré mucho, pero quiero que en esta Cámara se conozca realmente cuáles son nuestras preocupaciones y nuestros sentimientos. Seguramente lo pasarán muy mal los empresarios, pero seguramente lo van a pasar también muy mal muchos trabajadores de este país. Esto era lo que yo quería precisar en relación con el consenso.

Se ha dicho por parte no sólo de la señora Villalobos, sino también de alguna de SS. SS., que la reforma laboral no es la que determina de forma definitiva el empleo. Estamos totalmente de acuerdo. Pero sin la reforma laboral no se mejora el empleo. No se engañen ustedes. Los costos salariales, señor Peralta, son el 60 por ciento del valor añadido de toda nuestra producción y si nuestros costos laborales, sociales y salariales van muy por encima, como han ido en los últimos tres o cuatro años, de la media del resto de los países que integran, en definitiva, aquellos países que ocupan más del 60 por ciento de nuestro comercio exterior, la consecuencia es la que hemos vivido en los años 1992 y 1993, la búsqueda de la capacidad de competir por parte de las empresas no queda más que en un punto: cómo se reducen los puestos de trabajo. Y ésa es la dinámica que hay que destruir y que hay que cortar, y hay que empezar a cortarlo con negociaciones colectivas realistas en el aspecto de los salarios. Estamos absolutamente

convencidos de que el objetivo fundamental de esta negociación colectiva, de la que tenemos en este año, no es cuántos puntos crecen los salarios de los trabajadores; el objetivo fundamental es justamente cómo somos capaces de cortar la dinámica de destrucción de puestos de trabajo, que no tengan que acudir a ese sistema de restaurar su capacidad de competir las empresas reduciendo sus puestos de trabajo para buscar un coste unitario del trabajo mínimamente competitivo. Y lo digo no sólo como sentimiento general y como ciudadano sino también como empresario cuya actividad depende mucho de cómo puede crecer el consumo. Les aseguro a ustedes que el consumo hoy ya no está condicionado a cuántos puntos crecen los salarios de los que tienen trabajo; el consumo está condicionado y va a estar cada vez más condicionado en los próximos meses por algo que se ha perdido en los últimos tiempos, una mínima seguridad en el puesto de trabajo: para el que lo tiene, o de encontrarlo el que no lo tiene. Y si no somos capaces de arreglar eso en la negociación colectiva, no veo la reactivación que se pueda producir en los próximos meses en nuestro propio país. Y ése es un poco el análisis que hacemos al realizar estas propuestas en la negociación de los convenios colectivos.

Qué duda cabe que se necesitan otras cosas. Se dice todos los días, y no lo decimos la CEOE; lo dicen los expertos y los órganos exteriores e interiores, internacionales. Qué duda cabe que se necesitan otras reformas estructurales. Ustedes saben mejor que yo cuál es la situación de nuestras cuentas públicas o cuál es el enorme crecimiento de nuestro gasto y de nuestro déficit, y qué efectos perniciosos tiene ese déficit, justamente en el relanzamiento de la economía. Al final nuestra preocupación no es cuándo se reactiva la economía, que se está empezando a reactivar en otros países, y en España estoy seguro que se empezará a reactivar más pronto o más tarde, sino cuánto dura esa reactivación si no hemos conseguido reformas estructurales de ese tipo —y la reforma laboral es una de ellas, y la reforma de determinados servicios es otra de ellas—, y qué hacemos en la devolución de competencias, por las razones que sea, que deben corresponder más a la sociedad que al propio Estado, incluidos temas tan significativos y tan cruciales como puedan ser los temas sociales. Nadie habrá oído poner en nuestra boca que hay que privatizar o que hay que hacer desaparecer el sistema público de pensiones o de Seguridad Social; no lo diremos nunca, entre otras cosas porque yo no creo que haya sistema privado que quiera asumir la responsabilidad de funcionar como sistema privado y con ánimo de lucro justamente en campos como el de las pensiones o determinadas prestaciones sociales. Lo que sucede es que ese sistema se puede gestionar de otra manera; se puede gestionar como se está gestionando, exclusivamente desde el propio sector público, o se pueden buscar fórmulas de equilibrio en las cuales tenga cabida la propia sociedad, y entiendo que los sindicatos y nuestra propia Organización deberían estar más —por lo menos nosotros aspiramos a ello— en la sociedad que en otras áreas de los condicionamientos políticos. Esa es otra de las grandes reformas estructurales, fijense, no tanto cuánto se recortan o cuánto no se recortan

determinadas prestaciones sociales, sino cómo ponemos de verdad en cuestión y cómo analizamos el sistema de gestión de las prestaciones sociales, y sobre todo aquellas en donde más se ha embolsado el fraude.

Estas son, en pocas palabras, las reformas estructurales. ¿Que en el desempleo o en la destrucción de puestos de trabajo que se ha producido en estos años no sólo ha tenido importancia la pérdida o la falta de modernidad de nuestras leyes laborales? Totalmente de acuerdo, pero el 60 por ciento la han tenido nuestros excesivos costes salariales, y nuestros excesivos costes salariales y sociales vienen en gran parte determinados por nuestra propia legislación social. ¿Que eso lo ha agravado una falta de política industrial o una política industrial equivocada o una política de cambio de nuestra moneda absolutamente errónea y absolutamente equivocada? Sin ninguna duda; todo eso ha contribuido al proceso de destrucción de empresas y de puestos de trabajo. Algunas cosas se están reorientando de forma importante; deberán de ser más profundas las modificaciones, deberán de ser, en mi opinión, mucho más profundas para poder decir que, de verdad, hemos salido de la crisis, porque no vamos a tener otra crisis en cuanto tengamos un mínimo de reactivación.

Todo ése es el conjunto que siempre hemos explicado y siempre hemos defendido desde la CEOE. Nunca hemos dicho que esto se arregla exclusivamente desde la reforma laboral, pero nunca hemos dejado de decir que nuestras leyes laborales y la regulación de nuestro mercado de trabajo son una de las principales causas de esta situación, por lo menos del proceso tan intenso de destrucción de puestos de trabajo que se han generado en los años de crisis, cosa que no se ha generado con la misma intensidad en otros países.

Estamos de acuerdo en el tema de la cualificación de trabajadores, estamos de acuerdo en la dinámica o en la necesidad de nuevos acuerdos, señora Villalobos. Yo no soy nada optimista, sobre todo después de las respuestas recientes, además, que estoy recibiendo de los sindicatos. Parece como si ahora tocara, después del 27 de enero, echar el pulso en relación con la reforma laboral, no ya al Gobierno o a los grupos parlamentarios sino justamente a las empresas y abrir la conflictividad laboral. Señor Peralta, le puedo decir que algunas de las propuestas que están pasando algunos de los sindicatos consiste únicamente en lo siguiente: aceptamos la moderación salarial, incluso que no suban mínimamente los salarios, si ustedes nos firman en el convenio que no se va a aplicar en absoluto la reforma de la legislación laboral que apruebe el Parlamento español. Eso es lo más concreto que hemos recibido hasta el momento, y están proponiéndoselo así a empresarios con los que se están sentando para negociar el convenio colectivo. Quien está en esa actitud malamente puede invocar con credibilidad realmente el deseo de negociar o el deseo de llegar a acuerdos. Se busca exclusivamente que no se aplique en absoluto esta reforma de las leyes laborales. Y punto. Detrás de eso yo no encuentro nada más que esa intención o ese objetivo, y ya me gustaría poderles transmitir una impresión o una sensación totalmente distinta.

Se ha hablado, la primera que lo ha planteado, del famoso tema de la ultraactividad de los convenios. Efectivamente, uno de los principales aspectos de esta reforma es cómo se fortalecen y cómo se potencian los convenios colectivos, y no lo criticamos. Fíjese usted, podría haber hecho en esta reforma laboral lo que se hace en algunos otros países. La ley retira determinadas cuestiones y dice: eso que se discuta libremente entre empresarios y trabajadores, y si no se llega a un acuerdo (en algunos países así se hace), la responsabilidad de organizar internamente el trabajo corresponde a los empresarios, si no hay acuerdo en cuestión de horas y cómo se distribuyen las horas y las movilidades y estas cosas que funcionen. No se ha hecho así, y no invoco la prudencia política. Me parece bien que no se haya hecho así; que se lleve a los convenios colectivos, porque es necesario que se fortalezcan los convenios colectivos. En los últimos años, una de las consecuencias de la estrategia de los sindicatos ha sido el enorme debilitamiento de los convenios colectivos. El gran objetivo era cómo subíamos los salarios por encima del crecimiento de los precios. Y poco más. Creo que un paso importante es el fortalecimiento de los convenios colectivos, pero precisamente por eso es por lo que creo que es muy importante que en los convenios colectivos se puedan señalar aquellas materias que no tienen la concepción de ley sino simplemente de convenio y que se pueden extinguir en el momento en que el convenio en el que se han pactado se extingue. Y por supuesto yo no me estoy refiriendo a temas que deben estar regulados y atendidos por la ley, todo lo que es la legislación de salud, de accidentes o incluso las tablas salariales que están pactadas de convenios anteriores; no creo que haya que modificar ese tipo de cuestiones o deben tener su vigencia. Hay otro tipo de cuestiones que sí deberían extinguirse. Si no se permite hacer eso, los convenios colectivos seguirán igual de débiles e igual de ineficaces que los que han existido en los últimos cuatro, cinco o seis años. Como este tema se ha planteado por varios de ustedes, aprovecho para contestarles.

El señor Hinojosa hablaba del problema de los jóvenes y del problema de los parados de larga duración. El problema de los jóvenes para mí no tiene más que esa salida de cómo mejoramos su capacidad de inserción en el mundo del trabajo, cómo mejoramos, al mismo tiempo, su cualificación profesional. Insisto en la enorme importancia de modificar —en lo que haya que modificar— la legislación y la práctica de nuestro sistema de enseñanza o de formación profesional. Es decir, lo que ha sido la formación ocupacional tenía otros componentes, y lo que va a ser o está siendo la formación continua, gracias a un acuerdo —de los pocos que se han logrado últimamente con los sindicatos—, tiene, seguramente, también un componente distinto. Justamente el tema de la formación continua a lo mejor es lo que puede incidir, a medio o largo plazo, en el problema angustioso de los parados de larga duración. Es es uno de nuestros dramas. Uno de los condicionamientos de nuestra flexibilidad es la insuficiente formación para otro trabajo que tienen nuestros trabajadores si pierden el que han tenido muchos años. Si somos capaces de ser efi-

caces, los sindicatos, nosotros y las empresas en todo este proceso de formación continua que nos hemos impuesto, creo que podrá, de alguna forma, variarse.

En el tema de desempleo, no nos engañemos, está siempre por detrás cuál es nuestro grado de actividad económica, y nuestro grado de actividad económica no puede ser voluntarista. Nuestro grado de actividad económica no depende de mayor o menor intervencionismo, de mayores o menores decisiones públicas, etcétera. Depende de si somos o no capaces de competir, y, por tanto, crecemos en los mercados internos y en los mercados exteriores conforme van creciendo las circunstancias. Si no crecemos en ese sentido y de manera sana, tampoco mejoraremos nuestro problema de parados de larga duración ni, seguramente, muchos de los problemas de los jóvenes.

El señor Mauricio insistía en que se necesita un debate más amplio sobre las causas por las cuales se ha originado esta situación, que no sólo era por el tema laboral. Estoy de acuerdo, pero sigo insistiendo: démosle el valor que tiene a lo que ha sido la ineficacia de nuestro mercado de trabajo en los últimos años, sobre todo en 1990, 1991, 1992 y 1993. Si me piden un porcentaje, se lo doy, el 60 por ciento. Los otros factores está claro que han hecho mucho daño. Han hecho mucho daño la excesiva política monetaria (sobre eso hemos hecho permanentemente propuestas y las seguimos haciendo) o las reformas estructurales que están pendientes y que, de alguna manera, también lo he insinuado o lo he corregido.

El señor Olabarría se ha referido a mi opinión de la escasa ambición de la reforma. He deseado hacer en presencia de SS. un análisis bastante prudente y sobre todo, ustedes, que son muy sagaces en lo que son las intervenciones, se habrán dado cuenta que he dado un valor excesivo o muy importante a eso que he llamado la prudencia política. La prudencia política está en ustedes, ésa es su responsabilidad. La mía, a lo mejor, es otra, y quizá por eso algunas veces me acusan de imprudente. Cuando hago este análisis de que me parece poco ambiciosa esta reforma lo hago, exclusivamente, en función del objetivo que creo que debería tener, que es la máxima adaptación de esta legislación a las legislaciones habituales en Europa y a las normas comunitarias. Estoy totalmente de acuerdo con el señor Peralta. Las directivas de la Comunidad Económica Europea, en todo caso, se pueden entender como mínimos. Todos los países lo pueden mejorar. El único problema que podemos tener es que, quizá, con la mejor buena fe, queriéndolo mejorar, lo ponemos peor. Hemos mejorado tanto en los últimos años la directiva de la Comunidad Europea —ésta u otras— que la consecuencia es el 23 por ciento de desempleo. Así de claro. Luego, vamos a ver cómo mejoramos. Pero quiero también recordarle que yo conocía esa carta que me ha mostrado del Ministro de Trabajo. Mire usted, cuando firmamos aquel acuerdo, fue el punto más delicado para firmar aquel acuerdo y se redactó sin ninguna ambigüedad, no hay más que leer lo que dice el acuerdo. Dice: El Gobierno se compromete a adaptar la legislación laboral española a la legislación habitual en los países de la Comunidad Económica Europea y, de manera especial, en el sistema de despidos

colectivos, a la directiva de la Comunidad Económica Europea de tal fecha.

Las razones políticas o las que sean, en un momento determinado, aconsejaron al Ministro de Trabajo o al Gobierno a decir algo en lo que no mentía, no mentía desde el punto de vista de la directiva comunitaria al decir que lo que nosotros teníamos era mejor que la directiva comunitaria, por lo que a nosotros no nos obligaba la directiva comunitaria. Efectivamente, no decía mentira, era verdad, estamos muy por encima de esa directiva. Precisamente por eso fue por lo que insistimos tanto para que en ese acuerdo se pusiera, de manera especial, lo que dice la directiva de la Comunidad Económica Europea. Si no, no hubiéramos tenido que ponerlo, señor Peralta. Esa es la situación. Otra cosa es que, después, la presión de los sindicatos, en concreto de UGT, la conveniencia o la oportunidad del Gobierno, el que estuviéramos en una época boyante de empleo y de *boom* económico y que todo era fenomenal, al Gobierno le aconsejaron que por qué se iba a meter políticamente en ese lío. Seguramente, si entonces se hubiera metido en ese lío, lo hubiera hecho en mejores circunstancias que en las que ha tenido que meterse en los últimos meses.

Quería simplemente darle a usted esa pincelada de información, no estoy hablando a humo de pajas. Si hubiéramos hecho alguna cosa por cubrir el expediente, no habría costado las horas que costó, hasta las tres o las cuatro de la mañana, convencer a don Nicolás Redondo para que firmara aquello. Eso lo vivieron este servidor, don Nicolás Redondo, el Presidente del Gobierno y el señor Ministro de Trabajo, que entonces no era don Luis Martínez Noval, era un compañero de ustedes, don Joaquín Almunia. Sé muy bien lo que fue, las horas de tensión que costó que se firmara aquel acuerdo, justa y exclusivamente por eso. Allí nadie dijo que no se firmaba para no cumplirlo; si no, no nos hubiéramos reunido hasta altas horas de la madrugada. Eso, en cuanto a la aplicación de las famosas directivas.

Decía el señor Olabarría en su reflexión que lógicamente no habría que vincular la reforma al problema del empleo. El problema del empleo es más amplio, efectivamente, pero insisto, el 60 por ciento del problema del empleo en nuestro país en estos momentos, a lo mejor en otros no, el 60 por ciento es la falta de unas leyes laborales que no nos lleven a la situación que nos han llevado en 1992 y 1993. Fíjense en el dato: en 1992 y 1993, con un volumen de parados muy superior al del resto de los países europeos, nuestros salarios han crecido uno o dos puntos por encima de la inflación; nuestro déficit comercial ha crecido de una manera impresionante, pero es que además hemos tenido importación neta de mano de obra. Luego algo habrá tenido que influir una imperfecta regulación de nuestro mercado de trabajo. Que eso sea el cien por cien no me atrevo a decirlo, y además creo que no lo es; me quedo en el 60. Si ustedes contribuyen, como en mi opinión lo están haciendo, con equidad y con prudencia a reducir o a eliminar ese 60 por ciento, creo que se lo van a poder agradecer no sólo muchos empresarios sino muchísimos ciudadanos de este país.

Por otro lado, el señor Peralta ha hecho referencia a las intervenciones públicas, al Derecho laboral, etcétera. Qué duda cabe de que se necesita un Derecho laboral, no cabe ninguna duda, y qué duda cabe de que se necesitarán intervenciones públicas, no cabe ninguna duda, pero lo que no se puede es invocar a estas alturas que son buenas las mismas concepciones del Derecho laboral o de la intervención pública en un sistema político que tenía cerradas sus fronteras que en uno que las tiene totalmente abiertas. Simplemente, ésta es la diferencia, y le aseguro que puede haber muchos empresarios que prefieren pedir al Gobierno: señores del Gobierno, más proteccionismo y siga usted gobernando y diciendo hasta cuánto deben de subir los salarios. Hay muchos empresarios que opinan eso, pues es lo mejor, que les defiendan frente a sus competidores, que les cierren las fronteras, que les fijen los salarios y después ya les dirán lo que tienen que pagar cuando haya que despedir a alguien. Bueno, pues, si eso es lo que quieren los grupos parlamentarios o los grupos políticos o la sociedad española, que se diga claramente. Pero no es por ahí por donde va el mundo, no es por ahí por donde va el mundo; el mundo va por otros sitios, y seguramente va a ir por otros sitios, y los dirigentes y los empresarios responsables de muchísimos de los sectores de este país van por ahí con todos sus problemas y con todas sus dificultades.

Homogeneizar. Yo no he hablado de homogeneizar el salario mínimo, por ejemplo, pero me parece que es lógico que sea homogéneo, como me parece lógico que en el contrato de aprendizaje haya una referencia para el primer año a un porcentaje para todos. ¿Mi experiencia qué me dice? Mi experiencia me dice que a continuación, en el transcurso de los meses, eso estará seguramente metido en la negociación colectiva, y seguramente en el contrato de aprendizaje evolucionará la retribución muy por encima de ese mínimo. Luego, no se preocupe usted. Si ese contrato de aprendizaje es eficaz y funciona para lo que debe de funcionar, los jóvenes a los que se contrate dos, tres, cuatro, cinco años seguidos o los que sean no van a estar con una retribución del salario mínimo. Y le aseguro que en Alemania sí lo están.

Y ya que ha citado usted Alemania, pues sí, la gestión de las empresas alemanas puede ser mejor, puede ser peor, habrá de todo. Yo le puedo contar algunos ejemplos, algunos vividos personalmente. Soy vicepresidente y participo en una importante empresa industrial española que hace años compró la principal competidora alemana al cien por cien, y, por lo tanto, sé lo que es la relación de trabajo en esa empresa con 4.000 ó 5.000 trabajadores y sé lo que es la capacidad de gestión de los directivos de esa empresa o la que era, y lo que es la capacidad de gestión de los directivos de la empresa española. Y le puedo dar algunos casos más. Luego, no hagamos análisis al decir que unos son imposibles y otros son los mejores del mundo. Pues, mire usted, el sistema alemán tiene grandes ventajas y sobre todo tiene una ventaja sobre el nuestro, que es que es un país capitalista y además tiene capital, ¿sabe usted? Y, además, durante muchos años los Gobiernos de diferente signo han protegido a ultranza la capitalización de sus empresas, la han protegido a ultranza varias decenas de

año, cosa que desgraciada o lamentablemente no puedo decir que se haya hecho con carácter general en España y, sobre todo, en los últimos años. Y la capitalización de nuestras empresas deja bastante que desear a la hora de enfrentarse a una competencia tan dura y tan fuerte como la que tenemos, y la vamos a notar en los próximos meses incluso, aunque haya reactivación.

Ha sacado usted también otro tema, el de la directiva de la salud laboral. Es verdad, durante mucho tiempo hemos estado intentando lograr un acuerdo con el Ministerio de Trabajo, y en éste sí que ha participado de manera intensa don Luis Martínez Noval, como Ministro de Trabajo, precisamente para eso, para ver cómo dábamos cumplimiento a esa directiva mediante un acuerdo. El puede decirles mejor que yo cuál ha sido la actitud de la CEOE a la hora de lograr algún acuerdo de éstos. No nos hemos opuesto más que a una cosa: a la exigencia insistente de los sindicatos que, mediante ese acuerdo, querían que se establecieran en todas las empresas del país miles y miles de delegados de prevención de riesgos, con capacidad por sí mismos y ante sí mismos para paralizar la vida de las empresas o la actividad de las empresas en cuanto tuvieran la más mínima presunción de que se iba a producir algún riesgo o algún accidente, nada más que eso. Hicimos números y nos dimos cuenta de lo que costaba eso. El problema no era garantizar la salud laboral; el problema era otra cosa. Era cómo se aumentaba el importante número de liberados a disposición de los sindicatos, y ya está.

Y, por fin, señor Presidente, quiero hacer alguna referencia a las intervenciones del señor Arnau. Ha hecho su análisis de que es una reforma. A nosotros nos parece insuficiente, y lo digo en función de ese objetivo que he fijado; si no, es otra cosa. El ha tenido la delicadeza y la amabilidad de decir que no es la mejor reforma del mundo. Ha dicho: al menos es una reforma intermedia. Bueno, pues muy bien, puede ser una reforma intermedia. En algunos aspectos no es una reforma intermedia. En algunos aspectos no lo es. Por ejemplo, en la aplicación o en la no aplicación de la directiva de la Comunidad Económica Europea sobre expedientes de regulación de empleo es una minirreforma. Yo he dicho que es la reforma del 10 por ciento, ni siquiera llega a intermedia. En lo que es la retirada de la ley en la regulación por ley de determinados aspectos que se refieren a la organización interna de las empresas y que se transmiten a los convenios colectivos, a mí me parece que es una reforma ambiciosa y es por lo que decimos: si el sentido más importante de esta reforma es ése, fortalezcamos un poco la negociación colectiva y demos sentido a la negociación colectiva. Y ahí es donde situamos exclusivamente la preocupación de dar a los convenios colectivos, en los temas que sean lógicos y necesarios, el período de vigencia que libremente pactan entre sí las partes. Yo creo que el ideal podría llegar justamente a ser eso. Es decir, hay una serie de temas que se deben de regular en convenios colectivos de amplio espectro y que deben de tener una vigencia superior a uno, dos o tres años, y otros que tienen una vigencia de un año, que en definitiva son temas muy coyunturales. Yo creo que ahí es donde está la sabiduría, pero para eso necesitamos que la ley al menos

permita ese resquicio, que diga que en los convenios colectivos habrá diferentes materias que se pueden regular de una manera o de otra y eso es la voluntad de las partes. Por ejemplo, que el convenio para no sé qué situación tiene que durar cinco años, pues tiene que durar cinco años, y no es malo. Y al acabar los cinco años, vamos a volver a estudiarlo otra vez, porque en cinco años ha cambiado mucho la situación de la economía, de las empresas, de los trabajadores. En función de eso, fundamentalmente, defendemos la necesidad de que la ley contemple ese principio de, por lo menos, no imponer, de manera cerrada y total, la vigencia o la ultravigencia absoluta de todos los convenios.

En cuanto a la posición de los sindicatos que creen que vamos a dejar vacíos los convenios colectivos, les aseguro que no, les aseguro que lo que ha dejado desgraciadamente vacíos los convenios colectivos, en los últimos años, ha sido la propia estrategia de los sindicatos, porque han centrado toda su potencia y toda su fuerza exclusivamente en cómo se podía explicar, en los medios de comunicación y en el momento oportuno, que habían arrancado una subida de uno o de dos puntos por encima del objetivo del crecimiento de los precios. Punto, nada más. Y debajo de todo eso, muy poca vida sindical y muy poco contenido sindical a los convenios colectivos.

Para terminar, señor Arnau, debo señalar una simple referencia que me pasan mis servicios —usted es un experto y mucho más conocedor de ese tema sin duda que yo— en cuanto a las indemnizaciones. En despidos individuales nos dicen lo siguiente: Bélgica está en un máximo de seis meses, Dinamarca en un máximo de diez meses, Francia en un máximo de seis meses, Alemania en un máximo de dieciocho meses, Irlanda en veintiséis meses, Italia en catorce meses, Luxemburgo en doce meses, Reino Unido en doce meses y medio y España cuarenta y dos meses. Esos son los datos que me facilitan. Hay otros datos con relación al despido colectivo, donde también estamos, en la realidad, muy por encima de la media de las indemnizaciones que se producen en estos países, donde además no hay una legislación muy unitaria en cuanto a la indemnización.

Señor Presidente, nada más. Simplemente debo señalar que sigo a la disposición de ustedes si precisan que aclare alguna otra cuestión.

El señor **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Cuevas, por su disposición y por su comparecencia.

— **COMPARECENCIA DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (CES), DON FEDERICO DURAN LOPEZ, PARA QUE INFORME SOBRE EL PROYECTO DE REFORMA LABORAL. A SOLICITUD DEL G. P. POPULAR. (Número de expediente 212/000520.)**

El señor **PRESIDENTE**: Comparecencia del señor Presidente del Consejo Económico y Social, don Federico Durán.

Tiene la palabra el señor Durán.

El señor **PRESIDENTE DEL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL** (Durán López): Con la venia, señor Presidente. Buenas tardes a todos.

El motivo de mi comparecencia como Presidente del Consejo Económico y Social está relacionado con la discusión del proyecto de reforma del mercado de trabajo y los planteamientos que en relación con el mismo han prevalecido en el seno del Consejo.

Haciendo una breve referencia histórica a la marcha de los acontecimientos, quiero recordarles a ustedes, en primer lugar, que en abril de 1993 fue remitido al Consejo Económico y Social, por parte del Gobierno, un documento para debate y, en su caso, elaboración de un dictamen acerca de la reforma del mercado de trabajo. En cumplimiento de lo solicitado por el Gobierno y a pesar de que algunas de las organizaciones representadas en el Consejo tuvieron inicialmente reticencias acerca del cumplimiento de dicho encargo, de la discusión y de la elaboración, en su caso, de un dictamen acerca de la reforma del mercado de trabajo, en cumplimiento, repito, de ese encargo, se inició el debate en el seno de la Comisión de Relaciones Laborales y Empleo del propio Consejo Económico y Social. Tras numerosas reuniones —fueron más de veinte las sesiones de trabajo de la Comisión de Relaciones Laborales y Empleo— se produjo en el seno de la misma un indudable acercamiento de posturas entre las distintas organizaciones, una clarificación de muchos puntos del debate, y, en todo caso, un proceso de reflexión para comprender cuáles eran los problemas fundamentales que estaban sometidos a discusión.

Fruto de esa labor dilatada de la Comisión de Relaciones Laborales y Empleo fue una propuesta de dictamen del Consejo Económico y Social en la que se trataba de exponer los planteamientos del mismo en relación con la reforma del mercado de trabajo y las orientaciones que tendrían que revestir el desarrollo de la misma. Esa propuesta de dictamen fue sometida a discusión y votación en un Pleno del Consejo Económico y Social el día 28 de octubre de 1993. En dicho Pleno se discutió exclusivamente sobre la propuesta de dictamen en su totalidad. No hubo enmiendas a la totalidad con texto alternativo y, por consiguiente, se pudo interpretar en aquel momento que no había un rechazo global al planteamiento que se formulaba en el seno del Consejo Económico y Social, si bien, es lógico, subsistían discrepancias en relación con diversos puntos entre las distintas organizaciones en él representadas. Como consecuencia de eso en un Pleno posterior, el 4 de noviembre, previo el transcurso del plazo fijado para la presentación de enmiendas parciales, se procedió a la discusión de las distintas enmiendas presentadas y a la votación de las mismas para su inclusión, en su caso, en el proyecto de dictamen, y a la votación del dictamen en su totalidad.

Como todos ustedes conocen, el dictamen, con alguna de las enmiendas producto de la discusión del Pleno del día 4 de noviembre, no consiguió, sin embargo, en aquel momento la aprobación formal por parte del Consejo. La normativa reguladora del Consejo exige, para que sean aprobadas sus propuestas o sus dictámenes, el voto favora-

ble por mayoría absoluta de los consejeros presentes. No se consiguió dicha mayoría y, por consiguiente, el dictamen inicial no fue formalmente aprobado. Con independencia de eso, se dio traslado al Gobierno no sólo de la propuesta de dictamen sino del conjunto de los trabajos del Consejo y de las posturas de cada una de las organizaciones representadas en el mismo. No le corresponde al Consejo Económico y Social, ni a mí como su Presidente, valorar la influencia que aquellos meses de trabajo y de reflexión tuvieron en la elaboración definitiva de los proyectos de ley presentados a esta Cámara por el Gobierno. En todo caso, yo sí les quiero decir que parece, en nuestra opinión, que hay una influencia clara de las reflexiones y de los debates del Consejo en la formulación definitiva de los distintos proyectos de ley. En todo caso, con esas actuaciones se dio cumplimiento a la labor legalmente encomendada al Consejo Económico y Social, que es la de participar como órgano consultivo en el proceso de consulta legislativa; en el proceso de formulación de los textos legislativos. Las distintas organizaciones representadas en el Consejo Económico y Social pusieron de manifiesto sus posturas a través de las enmiendas y de los votos particulares expresados al proyecto de dictamen y de todo ello tuvo puntual conocimiento el Gobierno, que pudo, en base al conocimiento de las distintas posturas de las organizaciones representadas en el Consejo, elaborar los proyectos definitivos.

Elaborados esos proyectos, fueron sometidos de nuevo al dictamen del Consejo Económico y Social. En este caso ya no era un dictamen genérico, lógicamente, sobre los planteamientos de reforma del mercado de trabajo, sino que se trataba de una solicitud de dictamen sobre unos proyectos legislativos concretos, sobre unos anteproyectos de ley, tal como exige la Ley Reguladora del Consejo Económico y Social. Frente a este nuevo requerimiento del Gobierno, frente al sometimiento a dictamen de los proyectos de ley concretamente elaborados, la postura del Consejo Económico y Social se puede resumir en los siguientes puntos.

En primer lugar, en el seno del Consejo se expresó una mayoría de opinión que coincidía en afirmar la necesidad de la reforma del mercado de trabajo español. La opinión mayoritaria del Consejo, con el voto discrepante fundamentalmente de los consejeros del Grupo primero, representantes de las organizaciones sindicales, coincidió en la necesidad de reforma del mercado de trabajo, y coincidió también en el diagnóstico de las deficiencias fundamentales que la ordenación actual del mercado de trabajo español presenta: dificultades de conexión de oferta y demanda de trabajo, defectos de funcionamiento del servicio público de empleo, vacíos normativos y problemas formativos de los trabajadores, que dificultan la obtención de empleo por parte de los mismos, que frenan la adaptación a la evolución técnica y que reducen la productividad del trabajo.

Por otra parte, coincidía también la mayoría de los miembros del Consejo en denunciar una peligrosa tendencia a la dualización del mercado de trabajo en nuestro país. Al mismo tiempo, denunciaban una cierta rigidez que difi-

cultaba la adaptación de la realidad laboral a una economía permanentemente cambiante.

Por último, coincidía también la opinión mayoritaria de los consejeros en denunciar la limitada responsabilización de las partes sociales, de los agentes sociales, en la ordenación y en la evolución de las relaciones de trabajo, del propio mercado de trabajo y en la escasa articulación de las relaciones entre ellos.

Como consecuencia de esa opinión mayoritaria (repito con el voto discrepante, fundamentalmente, de los consejeros representantes del Grupo primero), el Consejo Económico y Social consideró también, por mayoría de sus componentes, que era precisa una actuación equilibrada que abordase las deficiencias que se han señalado del mercado de trabajo mediante una actuación coordinada, que debía responder a una serie de líneas básicas y fundamentales. En opinión mayoritaria del Consejo Económico y Social, la reforma del mercado de trabajo tenía que orientarse a lo largo de una serie de directrices.

En primer lugar, a la mejora de los mecanismos de colocación y de formación de los trabajadores, tratando de conseguir mayor estabilidad en el empleo, reduciendo la excesiva rotación de la mano de obra, conectada con la excesiva dualización del mercado de trabajo a la que se ha hecho referencia, que está perjudicando, estima el Consejo, a la economía productiva, a la profesionalidad de los trabajadores y a la propia estructuración social.

En segundo lugar, la reforma, en opinión del Consejo, debía orientarse al favorecimiento de una mayor flexibilidad durante la relación de trabajo, buscando una posibilidad razonable de adaptación a los cambios de la actividad económica y productiva, sin merma de los derechos de los trabajadores.

En tercer lugar, tendría que tender la reforma a una mejora de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo, limitando la alteración de las finalidades causales de cada uno de esos mecanismos y la sustitución de unos por otros.

Por último, la reforma tendría que buscar la potenciación de la negociación colectiva, que debería convertirse en el eje del sistema de relaciones laborales y en el eje también de la propia reforma del mercado de trabajo.

La reforma del mercado de trabajo concebida, fundamentalmente, para la realización de esos cuatro objetivos, por decirlo de una manera más esquemática, para ir a un sistema de relaciones laborales más libre y más participativo, a unas relaciones laborales más estables, a cambio de un reequilibrio de los factores de flexibilidad dentro del sistema de relaciones laborales, reduciendo la excesiva flexibilidad en las modalidades de contratación y aumentando algunas posibilidades de flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo y, por último, rediseñando, por así decirlo, el sistema de negociación colectiva, buscando un mayor protagonismo de los agentes económicos y sociales, la reforma en torno a esas líneas fue considerada, como he dicho, una necesidad por parte del Consejo Económico y Social.

A la hora de valorar los proyectos de ley presentados por el Gobierno, el Consejo consideró también mayorita-

riamente que en esta línea se orientaban los proyectos de reforma presentados por el Gobierno. El Consejo Económico y Social estimó que los proyectos legislativos sometidos a dictamen contenían medidas orientadas a la solución de los problemas del mercado de trabajo que se han señalado, tratando de conseguir un funcionamiento del mercado de trabajo más en consonancia con las necesidades de la economía española, facilitando la capacidad de adaptación a los cambios económicos y productivos, sin merma de los derechos de los trabajadores.

En segundo lugar, consideró el Consejo que los proyectos normativos se orientaban a fórmulas de regulación del mercado de trabajo vigentes en otros países de nuestro entorno económico y político, así como se orientaban también a iniciativas de reforma planteadas en algunos países europeos.

Por último, el Consejo estimó que se establecían reglas que permitían la adaptación de las relaciones laborales a los cambios de las circunstancias económicas y productivas, manteniendo los principios de control jurídico y social, así como el núcleo de los derechos mínimos legales uniformes garantizados a la totalidad de los trabajadores y no sólo a parte de los mismos.

Como consecuencia de todo ese planteamiento, de las orientaciones que creía el Consejo Económico y Social a las que tenía que responder la reforma del mercado de trabajo y del análisis de los proyectos normativos presentados por el Gobierno, el Consejo emitió un dictamen en el que, como todos ustedes saben, se contiene una valoración globalmente favorable a la iniciativa del Gobierno. Por consiguiente, los proyectos de ley fueron dictaminados de una manera globalmente positiva, sin que eso ocultase las legítimas discrepancias en relación con puntos concretos de los proyectos normativos de cada una de las organizaciones representadas en el Consejo.

Considera la mayoría —insisto— del Consejo, con el voto discrepante de determinados consejeros del mismo —fundamentalmente representantes del Grupo primero—, que se persigue un razonable equilibrio en los intereses contrapuestos de las partes y que los proyectos normativos constituyen un correcto punto de partida para una reordenación de nuestras instituciones laborales.

Por último, el Consejo Económico y Social formuló dos recomendaciones y una sugerencia al Gobierno en el momento del dictamen. La primera recomendación, seguida en gran parte por el Gobierno, fue la unificación de los textos normativos, de tal manera que la reforma del Estatuto de los Trabajadores se contuviese en un solo proyecto de ley y no en una serie de proyectos de ley superpuestos. La segunda recomendación del Consejo era la reafirmación de la importancia de la participación de los agentes sociales en el proceso de reforma que se ha emprendido. El Consejo consideraba que era necesario fomentar los instrumentos de participación y de negociación colectiva y que ése era el mejor camino para el cambio de la cultura empresarial y laboral que demandaba la nueva realidad económica en la que nos encontramos. La sugerencia al Gobierno era que se estableciese un meca-

nismo de seguimiento de los efectos de la reforma en períodos predeterminados de tiempo.

No existe en nuestro sistema jurídico una tradición de normas temporales, de normas sometidas a plazo y, por consiguiente, se le sugería al Gobierno que fuesen valorados periódicamente los resultados de la reforma, de tal manera que se pudiese tener un seguimiento lo más ajustado posible de la evolución de los efectos de las nuevas normas que se venían introduciendo.

Todo eso concluye con un llamamiento expreso a la reflexión de los agentes políticos, económicos y sociales. El Consejo consideró que, en las circunstancias económicas y del mercado de trabajo español, ni la inactividad ni la alteración radical e inmediata del sistema eran posibles, sino que había que prestar atención a las exigencias de cambio, tratando de coordinarlas con las exigencias también de continuidad de un modelo social equilibrado, que no se podía someter de una manera global a discusión.

Repito que ésa ha sido la postura mayoritaria del Consejo Económico y Social —en el que, como todos ustedes saben, están representadas 20 organizaciones distintas y seis expertos nombrados por el Gobierno—, que contó con el voto discrepante fundamentalmente de las organizaciones sindicales y de algún otro de los miembros del Consejo.

El señor **PRESIDENTE**: El grupo parlamentario solicitante de la comparecencia es el Grupo Popular. En su nombre, tiene la palabra la señora Villalobos.

La señora **VILLALOBOS TALERO**: En primer lugar quiero saludar al Presidente del Consejo Económico y Social porque es la primera vez que comparece en el seno de Comisión. Otra vez fue solicitada su presencia por nuestro Grupo pero, por motivos profesionales, no pudo estar con nosotros. Deberíamos habituarnos a la comparecencia del Consejo Económico y Social, en tanto en cuanto tiene que informar al Gobierno de los anteproyectos de ley que afectan no solamente a las relaciones laborales, sino a todo lo que tenga relación con él, exceptuando los presupuestos generales. La opinión del señor Durán, en este caso como Presidente, es importante para nosotros porque aunque haya transcurrido poco tiempo, un año, desde que empezó el ejercicio del Consejo, todavía está caminando hacia lo que será en el futuro.

Esta mañana algún grupo parlamentario así como alguno de los comparecientes, representante de los sindicatos, hablaban de la función del Consejo. Yo no le voy a pedir al señor Durán que se salga de sus competencias como Presidente del mismo pero, habida cuenta de que es un gran conocedor de la realidad sindical y laboral de nuestro país, tal vez podría darnos luz sobre algunas cuestiones que se han planteado.

Desde nuestro punto de vista, giraban fundamentalmente en torno a la necesidad de un consenso para las relaciones laborales. Yo considero que tal vez no sea el Consejo Económico y Social el lugar de encuentro de ese consenso, puesto que en el Consejo Económico y Social se ven representadas organizaciones que no le afectan. En

este caso, ni son patronales ni sindicales, sino de otros intereses, tan legítimos como ésta, pero no sería el punto de encuentro.

Mi primera pregunta al señor Durán es si considera que el Consejo Económico y Social debería potenciar su papel de mediador en caso de que se den situaciones de desacuerdo, como se ha producido en el caso de la reforma laboral en nuestro país. No basta con decir que los representantes de los sindicatos votaron en contra de este acuerdo puesto que ya está reflejado en los propios votos particulares, sino si podría articularse alguna fórmula para conseguir ese consenso.

En segundo lugar, el señor Durán nos ha hablado de un documento de abril de 1993. Efectivamente, lo conocemos, no por supuesto a través de la Cámara, porque era un documento que el Gobierno remite al Consejo, que no es un texto articulado, sino una serie de reflexiones en torno a las relaciones laborales en nuestro país. Nos gustaría que el señor Durán —ya que lo ha nombrado— nos comentara si desde su punto de vista tiene que ver con el anteproyecto que se le somete a dictamen en el mes de diciembre.

En tercer lugar, en las recomendaciones del Consejo se habla de la necesidad de utilizar un solo texto normativo. Seguimos discutiendo en la Cámara dos textos diferentes: el Decreto y la reforma del Estatuto. Hay una promesa del Grupo Socialista relativa a que en el Senado podremos discutir la parte del Decreto que corresponde al Estatuto, porque se está hablando de los artículos 15, 16, 43 del propio Estatuto de los Trabajadores.

La segunda recomendación del Consejo sería la potenciación de la negociación colectiva. Tal como quedan todas las reformas que afectan a la negociación colectiva, ¿se puede decir que queda culminada esa potenciación de la negociación colectiva con la corresponsabilidad de los agentes sociales? ¿Podría decirse que está al cien por cien o podría ser mejorada esa potenciación de la negociación colectiva?

Señor Durán, espero que tengamos más ocasiones de tenerle entre nosotros. Quiero que entienda la petición de mi Grupo parlamentario no como un examen que queremos hacer al Consejo. Nosotros presentamos nuestra alternativa de lo que debería ser el Consejo Económico y Social. Tal como está, creemos que es un buen instrumento aunque podría ser perfeccionado. Nuestra intención es que venga más veces a esta Cámara, que se acostumbre a estos debates y que en ningún caso se pueda interpretar la petición del Grupo Popular como un arma arrojada contra el Grupo ni contra el Gobierno socialista. Simplemente estimo que es un instrumento que está ahí y que no debe estar sólo al servicio del Gobierno, sino también de aproximación de posiciones entre lo que representan hoy el pleno del Consejo Económico y Social y los grupos parlamentarios de la Cámara.

El señor **PRESIDENTE**: ¿Grupos que desean intervenir?

Por el Grupo Catalán, tiene la palabra el señor Hinojosa.

El señor **HINOJOSA I LUCENA**: En esta primera intervención de don Federico Durán, simplemente quiero agradecerle su presencia y aprovechar la ocasión para felicitarle, a él y al Consejo Económico y Social, por el trabajo realizado durante este año que llevan de funcionamiento.

En los trabajos que nos ofrece el Consejo Económico y Social comprobamos que no es fácil llegar al consenso. Hay más discrepancia que consenso. Quizás no es lo importante alcanzar el consenso en este ámbito. En definitiva, el CES es un lugar de encuentro, una plataforma de diálogo y de exposición de posturas que quizás de momento ya está bien como ésta, aunque la lectura de los dictámenes que hace el Consejo Económico y Social nos sirve para constatar la dificultad para consensuar las distintas partes ante un tema tan concreto como es el de la reforma de la legislación laboral.

Desgraciadamente, estos esfuerzos por el consenso no se logran en el CES y tampoco en otros escenarios, lo que es más grave, porque allí ya se tienen posturas definitivas que no dan lugar a volver sobre el tema, sino que ya hay que tomar resoluciones y gobernar y entonces se lamenta de que no se haya llegado aún a un consenso, aunque se haya dedicado un tiempo largo a intentarlo. El consenso no siempre se logra y el CES es un exponente de lo difícil que es llegar a ello. De todas formas, en el Consejo Económico y Social sí llegan a coincidir las distintas fuerzas sindicales y patronales en la necesidad de la reforma y la flexibilidad de las relaciones laborales y en la necesidad de la potenciación de la negociación colectiva; todo ello son aportaciones positivas para este debate en el que estamos involucrados ahora en esta Comisión.

Nada más, señor Federico Durán. Le agradecemos su presencia. En futuras ocasiones —ya le han amenazado con que le seguirán invitando— tendremos ocasión de seguir hablando de otros temas.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya, tiene la palabra el señor Peralta.

El señor **PERALTA ORTEGA**: Gracias, señor Durán, por su presencia en esta Comisión. Aprovecho también para felicitarle, con retraso, por su nombramiento, así como a todo el Consejo Económico y Social por su trabajo en el año 1993, aunque no sería sincero si no le dijera que, en lo que se refiere a este dictamen número 9, mi Grupo y yo personalmente echamos de menos una mayor concreción. Al hablar de flexibilidad y de otros conceptos genéricos, todos podemos afirmar que estamos de acuerdo o todos podemos afirmar que no estamos de acuerdo; alguien ha dicho que el debate sobre la flexibilidad, así planteado, es un debate bastante abstracto y yo, en ese sentido, estoy de acuerdo. Ahora bien, no es menos cierto que, en buena medida, el Consejo Económico y Social funciona con arreglo a la ley que hemos aprobado en esta Cámara. Ha habido quienes lo han apoyado y quienes decían que ese Consejo Económico y Social no era el que en su día se preveía en la Constitución. Así lo dice la propia ley que regula el Consejo Económico y Social. A mí me alegra

comprobar que algunos de los grupos que apoyaron ese Consejo Económico y Social hoy manifiestan determinadas insatisfacciones con su funcionamiento; eso es bueno y, desde luego, a nosotros nos parece que cabe la posibilidad de reflexionar sobre su modificación en el futuro.

No obstante, ése no es el motivo de reflexión en el día de hoy, porque tenemos algo yo creo que más urgente y seguramente más importante. Sepamos distinguir cada esfera de las instituciones y, por tanto, sepamos distinguir el papel que desempeña el Consejo Económico y Social, incluso el papel que desempeña su Presidente cuando comparece en esta Comisión como tal Presidente del Consejo Económico y Social, en el que difícilmente es posible plantear —al menos, no creo que sea prudente— que vaya más allá de lo que puede decir como Presidente de ese órgano y tampoco se puede pretender que el Consejo Económico y Social lleve a cabo consensos; difícilmente es ésa su labor. Cuando no se ha pretendido ni buscado en negociaciones reales con los sindicatos decir que tampoco se ha alcanzado en el CES, suena más a argumento dialéctico que a coherencia con el diseño institucional de estos organismos.

Le agradezco, señor Durán, su comparecencia y celebro el trabajo que llevan a cabo. En ocasiones, insisto, me gustaría que en un tema tan amplio como éste se hubieran abordado más a fondo los asuntos. Como consecuencia de la falta de una verdadera negociación previa eso ha sido imposible y ha venido a agravar todavía más el tema, lo cual debería servir de reflexión para el desarrollo parlamentario de estos proyectos de ley. Esta mañana le oía decir al representante de Coalición Canaria que, hasta la fecha, en algunos proyectos ya hemos pasado el trámite de Comisión y que ese pretendido diálogo que se iba a llevar a cabo en el Parlamento brilla por su ausencia, pero no es menos cierto que todavía faltan trámites, no sólo en esta Cámara, sino también en el Senado. Desde luego, manifestamos nuestra voluntad de colaborar en la mejora de ese proyecto.

Quisiera terminar diciéndole, señor Durán, que algunas de las afirmaciones que contiene el dictamen aprobado sobre este tema me resultan particularmente llamativas. Decir que al menos en el proyecto de ley del Gobierno se atisban intenciones coincidentes con las mayoritariamente compartidas por el Consejo Económico y Social, en concreto en lo relativo a llevar a cabo determinadas reformas, etcétera, sin merma de derechos laborales, yo no sé hasta qué punto eso es compatible con rupturas significativas del modelo de protección social, tal y como contiene el contrato de aprendizaje, o el contrato a tiempo parcial, de escasa jornada en cada empresa, al parecer; con la regulación, por primera vez en nuestro país, de salarios por debajo del salario mínimo interprofesional; o con un tema que usted ha citado y que ha dicho que era uno de los objetivos que se perseguían, cual es reducir la rotación de la mano de obra. Aunque no le pido su opinión porque no quiero que dé opinión más allá de la que ha dado en ese dictamen, le tengo que decir que el contrato de aprendizaje, con su configuración actual, la que hoy conocemos, como contrato temporal, contrato por debajo del salario

mínimo, contrato con escaso coste social, tiene grandes incentivos para los empresarios.

Quisiera llamar su atención sobre un tema que ha sido introducido en este trámite y que usted a lo mejor no conoce, y es que cuando ese contrato se hace en fraude de ley, es decir, incumpliendo los deberes formativos del empresario, la sanción no es la normal de los contratos en fraude de ley (su conversión en un contrato ordinario y, por tanto, indefinido), no; la sanción simplemente es que pague la diferencia hasta el salario mínimo interprofesional. Con esos incentivos, sin lugar a dudas, las leyes del mercado que, desgraciadamente, en ocasiones se trasladan mecánicamente al mercado laboral, van a dar lugar a que la rotación del contrato de aprendizaje sea la ley inexorable, que no me atrevería a calificar de la selva pero sí de la vida de esos contratos.

El reforzamiento de los poderes empresariales, con la posibilidad de pactar la polivalencia funcional al inicio de la contratación laboral, cuando es más clara la diferencia y la desigualdad entre empresarios y trabajadores; un período de prueba más amplio que el existente anteriormente; la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular a lo largo del año —sin límites en ocasiones—, más allá de las 12 horas diarias; la modificación y la libertad que se introduce en materia de retribuciones; la nueva regulación de las modificaciones sustanciales del contrato, con mayor capacidad decisoria de los empresarios; la movilidad geográfica en los mismos términos; la reducción del concepto de despido colectivo sometido a autorización previa en sólo supuestos excepcionales; todo ello, en la realidad empresarial de nuestro país que se caracteriza por la pequeña empresa, son, en definitiva, medidas que difícilmente permiten hablar de que no se merman los derechos laborales. Es verdad que se ha hablado de los derechos laborales básicos, y es posible que los básicos básicos sean tan básicos que no alcancen ni siquiera este nivel que, cuando menos, nos atreveríamos a calificar de mínimo. En todo caso, insisto, señor Durán, no le pido su opinión sobre este tema porque, lo dicho dicho está, pero sí quiero que sepa, cuando menos, la opinión de nuestro Grupo, y es que nos hubiera gustado un dictamen más detallado —sería bueno— y, desde ese punto de vista, una valoración más positiva de lo que son los derechos laborales de este país que, en nuestra opinión, con esta reforma se ven alterados de una manera notable en perjuicio de los trabajadores.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Socialista, tiene la palabra el señor Arnau.

El señor **ARNAU NAVARRO**: Gracias, señor Durán, por su comparecencia.

Tampoco yo voy a preguntarle, señor Durán, su opinión acerca de la reforma laboral, en tanto en cuanto pensamos que está usted aquí como Presidente del Consejo Económico y Social y no como catedrático de Derecho del Trabajo, si bien es cierto que estoy tentado de hacerle alguna pregunta o reflexión sobre algunas de las conclusiones de la comisión que analizó la contratación temporal en España, que presidió el profesor Segura y de la que usted

formaba parte, como aquella sobre la tendencia natural y deseable del mercado de trabajo como la de cualquier mercado —se hablaba—, de una menor intervención administrativa y una mayor sencillez y eficacia de las normas reguladoras de las relaciones contractuales de trabajo.

Mi Grupo piensa que estas dos premisas se dan en la reforma laboral, pero, como digo, no le voy a hacer ninguna pregunta ni voy a someterle tampoco a ningún interrogatorio al respecto. Sin embargo, sí le he de decir que esta mañana, en la comparecencia de algunos representantes sindicales, uno de los secretarios generales de las principales confederaciones sindicales ha dicho que el CES está para cualquier cosa menos para negociar.

Mi Grupo no comparte esta opinión porque, teniendo en cuenta el reglamento del Consejo Económico y Social, en el que, en concreto, en el artículo 35 se dice que, recibida en el Consejo una solicitud de dictamen o informe, la comisión permanente la trasladará a la comisión de trabajo correspondiente y, a partir de ahí —se dice en el artículo 36—, que, una vez recibido el encargo, la comisión de trabajo nombrará un ponente o varios co-ponentes para que formulen una propuesta de acuerdo, a la vista de esto, se aprecia que en el centro de las funciones del Consejo Económico y Social está el acuerdo, está el diálogo, está el intento de concertación.

Simplemente le voy a preguntar, para terminar, señor Durán, en qué medida cree usted que el CES puede contribuir a la formulación de acuerdos en el futuro, sobre todo, entre los agentes sociales.

El señor **PRESIDENTE**: Para dar respuesta a las preguntas, tiene la palabra el señor Durán.

El señor **PRESIDENTE DEL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL** (Durán López): Voy a tratar, brevemente, de dar respuesta a las cuestiones que se han suscitado en las distintas intervenciones.

En primer lugar, la Diputada del Grupo Popular ha planteado algunas cuestiones y voy a empezar por la última. Yo no tengo inconveniente, en absoluto, es para mí un placer y al mismo tiempo una obligación, comparecer ante esta Comisión y someterme, incluso, a examen de la misma. Yo he pasado muchos años de mi vida examinándome y no tengo inconveniente alguno en que, de vez en cuando, se me examine a mí también. Con mi colaboración a ese respecto cuentan todos ustedes sin ninguna reticencia.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el Consejo Económico y Social, como todos ustedes saben también, es un órgano consultivo del Gobierno. Eso no impide que sea un órgano abierto a otro tipo de intervenciones y colaboraciones. No sé si se está siguiendo esa pauta en estos momentos, pero, en mi opinión, el dictamen del Consejo debe formar parte del expediente de los proyectos legislativos, una vez que se remitan al Parlamento, después de la emanación de su dictamen, con lo cual la interlocución del Consejo Económico y Social con las instituciones parlamentarias es algo que no contradice su naturaleza de órgano consultivo del Gobierno.

En relación con los contenidos de sus distintas preguntas, hay que insistir en que la función fundamental —tiene otras muchas— del Consejo Económico y Social, de éste como de otros consejos económicos y sociales, es permitir la intervención de las organizaciones representativas de intereses económicos y sociales en el proceso de elaboración de proyectos legislativos. De lo que se trata es de establecer una sede formal en la que, en el «íter» de creación de las leyes en materia económica y laboral, puedan hacer oír su voz las organizaciones representativas de intereses. Los consejos son el punto más formalizado de los mecanismos de representación de intereses, pues cuando no existen los consejos se realizan informalmente los grupos de presión o los sistemas de «lobbies» que todos ustedes conocen.

Por tanto, no es estrictamente la función del Consejo Económico y Social la búsqueda de consenso o acuerdo. El Consejo Económico y Social tiene que transmitir al Gobierno, a la hora de elaborarse un proyecto legislativo, cuál es el sentir social mayoritario; si es posible, el sentir social unánime, en cuyo caso el planteamiento del Consejo tendrá, sin duda, mucha mayor efectividad. Pero cuando eso no es posible no hay que pensar que el Consejo es un organismo para la obtención de consensos y que, si no se obtienen, el Consejo no ha cumplido su función. No. El Consejo cumple transmitiendo al Gobierno los planteamientos de las distintas organizaciones y se puede saber, además, con mayor transparencia y con mayor claridad cuáles han sido las presiones o los planteamientos que han influido en la elaboración de los distintos proyectos legislativos.

Por otra parte, respecto de la importancia del consenso para una reforma de este tipo, cuestión que me planteaba también la Diputada Celia Villalobos, hubiese sido importante y es conveniente la reforma del sistema de relaciones laborales. No tengo ninguna obsesión personalmente por el consenso, pero creo que la reforma del sistema de relaciones laborales hubiera sido importante. Lo que es evidente es que se ha intentado conseguir, lo que pasa es que ha habido dificultades de muy diverso tipo que lo han impedido. Eso es algo a lo que respondo exclusivamente desde el punto de vista de mi función institucional como Presidente del Consejo Económico y Social. Aunque se ha hecho referencia en alguna de las intervenciones a la posible expresión de criterios o de opiniones personales, desde el punto de vista de la competencia profesional o de mi cualificación como conocedor de las relaciones laborales, yo coincidí con el Diputado Ricardo Peralta cuando ha dicho que mi presencia aquí es como Presidente del Consejo y no para exponer criterios que yo pueda tener al respecto. De todas maneras, como Presidente del Consejo yo sí puedo decir —porque el Consejo ha insistido en el asunto— que una reforma del mercado de trabajo vivida en términos de victoria y de derrota no es buena; no es buena una reforma del mercado de trabajo que sea sentida como una derrota por una de las partes fundamentales de las relaciones laborales. Lo que sucede es que probablemente en algunas ocasiones hay medidas legislativas que

no se pueden introducir más que por la decisión de autoridad de los poderes públicos en un determinado momento.

El documento remitido por el Gobierno en abril de 1993 era un documento abierto y, por consiguiente, no prejulgaba los contenidos concretos. Precisamente yo creo que el Gobierno intentó en aquel momento incitar al debate, a la discusión y a la reflexión de los interlocutores sociales y, por tanto, era un documento que permitía muchos desarrollos. Desde ese punto de vista no cabe duda que los proyectos de ley se pueden referir al documento inicial, si bien es verdad que entre la formulación del primer documento y la de los proyectos de ley no cabe duda que ha tenido una influencia decisiva todo el proceso de discusión y de reflexión que ha tenido lugar. La recomendación del Consejo Económico y Social sobre la paridad de textos normativos, como dije, había sido seguida en parte; se ha incluido en la reforma del proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores lo referente a la normativa de modificación del sistema de elección de los representantes de los trabajadores en la empresa, queda fuera del Estatuto de los Trabajadores, probablemente por razones técnicas, el proyecto de ley regulador de las empresas de trabajo temporal y queda pendiente la articulación de las medidas contenidas en el Decreto-ley tramitado en estos momentos como proyecto de ley.

Por último, me preguntan si la potenciación de la negociación colectiva está suficientemente reflejada en el proyecto de ley. Yo he sido enormemente cuidadoso durante todo este debate y procuro seguir siéndolo para no dar opiniones personales sobre el contenido de los proyectos de ley, y prefiero seguir así, ni las he dado durante la discusión ni las quiero dar ahora. Lo que sí puedo hacer es transmitir el criterio del Consejo Económico y Social, criterio en el que yo coincido plenamente como Presidente y como representante del órgano, y es que el futuro de los sistemas de relaciones laborales está en la potenciación de las facultades de actuación de los sujetos del propio sistema. Yo creo que en los modernos sistemas sindicales y de relaciones laborales la participación tiene una relevancia tan fundamental como la reivindicación, desde el punto de vista de la estrategia sindical, pero en la medida en que eso se consiga en el proyecto de ley, sin duda alguna es en el debate parlamentario donde todos ustedes tienen que decidirlo.

Respecto a la intervención del representante del Grupo Catalán, aparte de agradecer, como en el caso anterior, sus palabras, quiero insistir en lo que he dicho con anterioridad: el Consejo Económico y Social no tiene como función principal la consecución del consenso entre los agentes económicos y sociales, ellos tienen sus sedes de negociación distintas de la del Consejo; el Consejo tiene como función trasladar al Gobierno la opinión de los representantes de intereses económicos y sociales, si es posible unificada y, si no, la diferencia entre cada uno de ellos. De todas maneras, hemos repartido, con permiso del Presidente, el volumen que acaba de salir hoy mismo que recoge los dictámenes del año 1993 del Consejo Económico y Social. Casi todos esos dictámenes han sido aprobados por una amplísima mayoría del Consejo. Las discre-

pancias se centran, lógicamente, en algunos puntos que son aquellos que están ocupando ahora su atención.

El representante de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya me dice que el dictamen del Consejo es muy genérico. Efectivamente, el dictamen es genérico, no entra en el detalle. ¿Por qué? Sería entrar en las interioridades, aunque yo no tengo inconveniente en entrar en las interioridades. En la medida en que no fue posible un dictamen del Consejo con la mayoría requerida, en el que se estableciesen los planteamientos que tenían que inspirar la reforma, los grupos que operan en el Consejo (aquí hay que distinguir la responsabilidad de la institución de la responsabilidad de los grupos, porque, en definitiva, son los grupos de representación presentes en el Consejo los que determinan las estrategias de la propia institución) consideraron en su mayoría que había que ir a un dictamen en el que no se entrase en el detalle porque, de otra manera, no iba a ser posible establecer una opinión mayoritaria por parte del Consejo Económico y Social.

En lo que se refiere a alguna de las observaciones que ha hecho, sí tengo que hacer una aclaración respecto al contrato de aprendizaje: el Decreto-ley no ha sido dictaminado por el Consejo Económico y Social precisamente porque es un Decreto-ley. Ahora se está tramitando como proyecto de ley, pero eso no ha significado que haya sido sometido al dictamen del Consejo Económico y Social. Por tanto, el Consejo no se ha pronunciado en ningún caso sobre las regulaciones contenidas en el Decreto-ley, y el que no se produzcan mermas de los derechos de los trabajadores obviamente es una opinión que puede ser susceptible de manifestaciones, de opiniones discrepantes.

Yo lo que les he transmitido y les reitero es que hay criterios mayoritarios, lógicamente no unánimes, del Consejo Económico y Social, y es que los proyectos del Gobierno se orientaban en la dirección adecuada de introducir los cambios necesarios en el sistema de relaciones laborales sin merma excesiva —hay que presuponer— de los derechos de los trabajadores y, por tanto, ése es el criterio mayoritario del Consejo, lógicamente sometido al contraste del análisis normativo como el que realizaba el Diputado. El dictamen más detallado hubiese sido, sin duda, más valioso, pero presentaba esas dificultades y, en todo caso, fue una decisión estratégica de los grupos de representación presentes en el Consejo Económico y Social.

Por último, en cuanto a la intervención del representante del Grupo Socialista, le diré que efectivamente las funciones del Consejo Económico y Social se encuentran suficientemente claras en el Reglamento del mismo y yo creo que la actuación del Consejo —por ir directamente al tema que me planteaba—, la mera existencia del Consejo, el hecho de sometimiento a discusión y a dictamen de los proyectos legislativos, aunque tenemos una andadura brevísima de poco más de un año e insuficiente sin duda alguna para extraer consecuencias desde el punto de vista histórico de la institución, podemos decir que la experiencia, la corta experiencia, demuestra que eso es un incentivo, un acicate importante para el acercamiento de posturas y para la reflexión.

En la mayoría de los proyectos de ley sometidos a dictamen del Consejo se ha comprobado cómo la discusión en las Comisiones ha permitido un acercamiento de posturas que, en algunas ocasiones, ha llegado a la formulación de un dictamen coincidente, de un dictamen de consenso. Ha habido ocasiones en que las posturas de partida eran tan alejadas que eso resultaba totalmente inviable.

De todas maneras, para terminar con la intervención, yo quiero decir que el dictamen sobre la reforma del mercado de trabajo, desde el punto de vista de la dinámica actuación del Consejo, ha sido algo distinto al resto de los dictámenes, por una sencilla razón, porque ponía en juego, en discusión, un tema fundamental que habrá que ir resolviendo conforme vaya ganando experiencia la propia institución, que es la relación entre la consulta legislativa a los grupos representativos de interés a través del Consejo y la negociación directa de los poderes públicos con las propias organizaciones representativas de interés.

Estaba claro que el someter a dictamen un proyecto de reforma del mercado de trabajo que después tenía que ser negociado bilateralmente con las organizaciones representativas de intereses —como había sido anunciado y como así efectivamente fue— hacía imposible la formulación de un verdadero consenso en el seno del Consejo Económico y Social. Cualquiera que conozca principios o rudimentos de estrategia militar, o de ajedrez siquiera, sabe que ningún contendiente puede exponer cuáles son sus posturas definitivas en una fase intermedia de la negociación. Así pues, yo no creo que haya que dar mayor importancia a la existencia de consenso en ese dictamen concreto y, por el contrario —y aquí termino aclarando la pregunta que se me hacía— yo creo que la propia existencia, la propia actuación del Consejo es un elemento de fortalecimiento importante, de acercamiento de planteamientos entre los interlocutores económicos y sociales que está rindiendo sus frutos en materias muy importantes, aunque sin duda no de la trascendencia de la reforma del mercado de trabajo que a ustedes les ocupa en este momento.

El señor **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señor Durán, por su presencia en la Comisión que seguramente será tan asidua como demanden los grupos parlamentarios.

— **COMPARECENCIA DEL CATEDRÁTICO DE FUNDAMENTOS DE ANÁLISIS ECONÓMICOS DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE, DON JULIO SEGURA, PARA QUE INFORME SOBRE LOS PROYECTOS DE LEY DE REFORMA DEL MERCADO LABORAL. A SOLICITUD DEL G. P. POPULAR. (Número de expediente 219/000076.)**

El señor **PRESIDENTE**: Señoras y señores Diputados, proseguimos el trámite del orden del día: comparecencia de don Julio Segura, catedrático de Fundamentos de Análisis Económicos de la Universidad Complutense, que no es ciertamente la primera vez que comparece en esta Comisión.

Tiene la palabra el señor Segura.

El señor **CATEDRÁTICO DE FUNDAMENTOS DE ANÁLISIS ECONÓMICOS DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE** (don Julio Segura): Con la venia. Buenas tardes. Como yo soy el único interviniente en esta Comisión que no tiene ningún tipo de representación institucional, he tenido mis dudas respecto de cuál es la clase de intervención previa que tendría sentido que hiciera, porque las contestaciones o las preguntas sobre mi intervención es un problema que no depende de mí. Por tanto, lo que voy a hacer básicamente es tratar, primero, de describir algunos rasgos estilizados del mercado de trabajo español; señalar, a partir de estos rasgos estilizados, cuáles deberían ser los objetivos de cualquier reforma del mercado de trabajo y tratar de evaluar de manera bastante general, en una primera aproximación, cómo abordan los proyectos de ley que se están tramitando en estos momentos en las Cortes los cuatro grandes temas de la reforma del mercado de trabajo.

Respecto de las especificaciones o los rasgos estilizados del mercado de trabajo en España, simplemente, quiero señalarles cosas que ya conocen ustedes tan bien como pueda conocer yo. El mercado de trabajo español es un mercado que tiene una pesada carga de herencia intervencionista derivada de la no existencia de mercado de trabajo con autonomía por las partes, la no existencia de organizaciones sindicales hasta bien entrada la democracia, de manera tal que no solamente no existe autonomía de las partes, sino que existe en la tradición española un largo período de regulación, en el cual las leyes tratan de regular simultáneamente los salarios y el empleo, en un ejercicio imposible de resolver para un economista que tratase de ordenar absolutamente precios y cantidades en un mercado.

En segundo lugar, la economía española, y en particular su mercado de trabajo, durante las últimas cinco décadas, han mostrado una dificultad para generar empleo notoriamente más alta que la de otros países, comparativamente, de la Unión Europea. Desde principios de la década de los 60, tasas de crecimiento reales de la economía inferiores al 2,5 por ciento no generan empleo neto, y esto sigue ocurriendo así ahora, de manera tal, que en términos muy aproximados, la economía española ha tenido siempre diez puntos porcentuales más de tasa de desempleo que la media de lo que es hoy la Unión Europea; la tenemos ahora y la hemos tenido en los años 60, donde existía el factor o la válvula de escape de la emigración. Esto se refleja en el hecho de que, haciendo comparaciones agregadas muy simples, el volumen de empleo que genera la economía española en estos momentos es, prácticamente, el mismo que generaba en 1964, lo cual indica que, puesto que entre 1964 y 1993, la productividad del trabajo ha crecido aproximadamente del orden de un 270 por ciento y el incremento del PIB real ha sido parecido, estamos en una situación en la que el volumen de empleo es muy parecido al de hace 30 años; naturalmente, los trabajadores empleados han mejorado de manera sensible y el proceso de ajuste en la etapa recesiva, que estamos posiblemente terminando de

vivir en estos momentos, recae fundamentalmente sobre los desempleados. Lógicamente, esto no es responsabilidad sólo de la regulación o de la legislación referente al mercado de trabajo. No existe ninguna posible institucionalización del mercado de trabajo que sea responsable de 10 puntos porcentuales de diferencia en la tasa de paro; existen otros factores bien conocidos, pero, de la misma manera, es difícil pensar que un mercado de trabajo no es, en alguna medida, responsable de alguna parte de ese diferencial de tasa de desempleo.

Por otra parte, otro fenómeno significativo del mercado de trabajo español es la escasa correlación que existe entre tasas de crecimiento salarial y nivel de desempleo, y la escasa correlación que existe entre tasas de crecimiento salarial y condiciones de demanda y de productividad de las empresas, de manera tal que esto tiende a configurar una estructura salarial muy rígida y que se desplaza paralelamente a las tasas que sean, pero básicamente independientes de cuál sea la situación económica.

Este conjunto de rasgos muy simplificados son argumentos que me parecen significativos para plantearse la necesidad de reformar algunos aspectos del mercado de trabajo.

¿Cuáles serían, desde este punto de vista, los objetivos de cualquier reforma? Yo diría que, en primer lugar, un mercado de trabajo más flexible, quiera decir esto lo que quiera decir. En cualquier caso, debería significar un mercado donde es más fácil la entrada y es más fácil la salida del trabajo. Dicho de otra forma: trataría de huir de modelos polares, del modelo que defiende que el mejor mercado de trabajo es un mercado donde es muy fácil la entrada pero se dificulta extraordinariamente la salida (esto tiene costes de ajuste muy importantes para las empresas y termina repercutiendo en la capacidad de inversión y en las posibilidades de crecimiento de la economía) como del modelo contrario, extremo polar, en el que lo importante es que la salida del mercado de trabajo sea muy fácil y la entrada dependerá de las condiciones económicas y de cuál sea la legislación existente. Por tanto, yo creo que la traducción en términos económicos de esto que se llama el consenso en la reforma del mercado de trabajo, es, en buena medida, que una reforma de mercado que conduzca a una flexibilización de la salida debe conducir también a una flexibilización de la entrada en el mercado de trabajo o, si conduce a una flexibilización en la entrada, debe facilitar, asimismo, la salida, en el bien entendido simplificado de que facilitar entrada y salida es abaratar la entrada y abaratar la salida en el mercado de trabajo.

En segundo lugar, un aspecto crucial de cualquier reforma del mercado de trabajo es que el marco institucional favorezca el comportamiento de los agentes con arreglo a los objetivos que persigue la reforma. Dicho de otra manera, con frecuencia, en la discusión sobre la actuación de los agentes en el mercado de trabajo tienden a verse afirmaciones relativamente maniqueas respecto de que algunos de los agentes, indistintamente uno u otro, no persigue intereses nacionales, u otras frases de similar corte. Esta puede ser una apreciación moral relevante, pero es bastante inútil a efectos de discutir la reforma del mercado

de trabajo. Las soluciones cooperativas entre agentes que compiten en el mercado solamente se dan si el marco institucional hace que ambos agentes se beneficien de las situaciones cooperativas y, si no, se producen situaciones competitivas. Por tanto, lo fundamental es tener en cuenta que la autonomía de las partes es crucial y que lo que no se puede hacer a través de la legislación es cambiar los comportamientos de los agentes. Se puede tratar de modificar las reglas del juego, modificar el marco institucional de manera tal que el propio interés de los agentes haga que sea coherente que tomen decisiones que están en la línea de lo que persigue la reforma, pero más allá de eso creo que es difícil tratar de conseguir algo a través de los cambios estrictamente legislativos. Por último, quiero señalar el hecho, que ya me habrán oído en mi anterior comparecencia en esta Comisión, hace tres años aproximadamente, cuando se trató el informe sobre modalidades de contratación, de que las modalidades de contratación no afectan al nivel de empleo que una economía es capaz de generar a medio y largo plazo establemente. A lo que sí afectan es a la adaptación cíclica de ese nivel de empleo. Básicamente, como saben ustedes, la reforma de 1984-1985 lo que hizo fue hacer más sensible la demanda de trabajo al nivel de actividad, tanto en las expansiones como en las depresiones, y posiblemente en estos dos últimos años, 1992-1993, el fuerte proceso de destrucción de empleo es, aparte de sus aspectos negativos, resultado de un mercado de trabajo más flexible que el que había en 1984 y que, por tanto, permite una adaptación más rápida a unas condiciones depresivas de la economía. Dicho de otra manera, es imposible conseguir una situación en la cual cuando la economía se expande se genere empleo muy rápidamente y cuando la economía se contrae no se destruya empleo muy rápidamente; o que las adaptaciones, tanto al alza como a la baja, son muy rápidas, que es lo característico de un mercado flexible, o son muy lentas, como es la característica de un mercado muy rígido o excesivamente intervenido, como posiblemente era nuestro mercado de trabajo antes de 1984.

Por tanto, la evaluación que uno personalmente pueda tener de los proyectos que están ustedes dictaminando en estos momentos, la voy a agrupar en cuatro grandes temas. En primer lugar, el tema de la entrada; segundo, el tema de la salida; tercero, el tema de la negociación colectiva; y, por último, el tema de la organización interna de trabajo.

Respecto de la entrada tengo que decir que es un problema fundamentalmente tratado por la vía de nuevas modalidades contractuales. Yo creo que no existen más que dos vías de favorecer la entrada en el mercado de trabajo que son: por una parte, abaratar la contratación de la mano de obra no cualificada y, por otra parte, fomentar los procesos de formación de la mano de obra. En el mercado de trabajo existirá siempre un cierto grado de dualidad, no en términos de temporalidad o no, sino en términos de mano de obra cualificada frente a mano de obra no cualificada; o siempre habrá dos partes del mercado de trabajo que no funcionarán siempre igual: una, la que agrupa a los trabajadores con menor nivel de cualificación, sea éste el que sea, y otra, la que agrupa a los trabajadores cualifica-

dos. Por tanto, se pueden discutir aspectos concretos del contrato de aprendizaje o de las nuevas modalidades de contratación (por supuesto, estoy dispuesto a responder a cualquier pregunta que quieran ustedes y que sea capaz de responder), pero básicamente los temas de entrada en la reforma han intentado resolverse por la vía de la nueva forma de contratación, el contrato de aprendizaje, algunas modificaciones significativas en el contrato temporal de fomento del empleo y algunas modificaciones, menos significativas posiblemente, en el contrato de prácticas.

Respecto a la salida tengo que decir que es un tema esencialmente de costes de despido y, adicionalmente, de autorización administrativa previa. Por lo que se refiere a los costes de despido, fundamentalmente sigo manteniendo la misma posición que mantenía la Comisión que elaboró el informe sobre las modalidades de contratación, cuando el presidente de la Comisión era Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y es que básicamente lo que son en sí costes de despido en España no son significativamente distintos de los de la media de la Comunidad. Siguen siendo parecidos a los alemanes; son más altos que los británicos, los daneses, los irlandeses y son más bajos que los italianos y los franceses pero, básicamente, están en la media. En el tema de los costes de despido, de los costes de rescisión de la relación laboral en España, tenemos, por una parte, el grado de judicialización que existe en este país respecto de la resolución de los conflictos individuales y, por otro, el grado de aleatoriedad de las sentencias de Magistratura.

Se interprete como se interprete lo que son despidos procedentes e improcedentes, es absolutamente inimaginable que en un país exista un porcentaje de despidos improcedentes como el que se deriva, en el caso español, de las sentencias de la Magistratura de Trabajo. Dicho de otra manera, si la figura del despido improcedente fuera la anómala y la frecuente fuera la del despido procedente, los costes indemnizatorios medios de la rescisión de la relación de trabajo en España no serían significativamente más altos que los de la media de la Comunidad. Lo que ocurre es que, uno, el proceso de tramitación es más largo y, dos, el porcentaje de sentencias que declaran improcedentes los despidos también es más alto. En consecuencia, esto hace que los costes efectivos de rescisión del contrato de trabajo sean más altos. Por eso resulta difícil optar entre el siguiente dilema: si lo que ocurre es que, en la práctica, la mayor parte de los contratos que se rescinden se considera que, desde el punto de vista jurídico, son despidos improcedentes, eliminemos o reduzcamos los 45 días por año trabajado con un máximo de 42 meses; frente a otro problema que es que si el despido es improcedente, es razonable que la indemnización sea significativamente alta. Lo que ocurre es que en la práctica se están aplicando con seguridad indemnizaciones de despidos improcedentes a despidos que posiblemente sean procedentes. Hay otro aspecto importante. Es el hecho de que si los costes de tramitación son largos, existe una parte significativa de los costes de despido que no van en beneficio de ninguna de las partes, sino de terceros que intervienen en el proceso de despido. Y existe un tercer problema, que es, en algunos

casos, la posibilidad de acumular simultáneamente salarios de tramitación, más indemnización, más seguro. Todo esto son las disfuncionalidades fundamentales que aparecen en el área de costes de despido. Posiblemente yo simpatizo con la solución adoptada en los proyectos de ley de no alterar los costes indemnizatorios, aunque difiero en alguna medida de que no aparezcan en los proyectos de ley mecanismos que permitan desjudicializar, en alguna medida, los procesos de rescisión de la relación laboral.

Respecto del tema de la negociación colectiva, soy partidario claramente de que cuanto más esté en manos de la negociación colectiva el mercado de trabajo, mejor es para el mercado de trabajo. En este aspecto mantengo la misma posición que mantenía cuando se elaboró el informe sobre las medidas de contratación. Los proyectos que están ustedes dictaminando aumentan significativamente las áreas de las que se ocupan los convenios. Por tanto, hay una cierta pérdida de poder de la regulación del mercado de trabajo en favor de la autonomía de las partes en los convenios. Y hay dos aspectos importantes: uno, que la práctica dirá en su caso si es importante o no, que son los llamamientos al aumento de los componentes variables en los costes salariales; y otro, que con seguridad me parece algo importante, que es el tratar de hacer frente a un fenómeno especialmente perturbador del proceso de contratación colectiva español que es la existencia de una negociación en cascada. De manera tal que cada convenio de ámbito geográfico superior constituye unos mínimos para el siguiente convenio, y al final, si se consiguen suficientes saltos en la cascada, el convenio a nivel de empresa pierde casi todas sus posibilidades de adaptarse a las condiciones de la empresa. Por tanto, esto tiene que ver con la cláusula de descuelgue que básicamente me parece un aspecto significativo para tratar de evitar esta existencia de negociación en cascada.

El último aspecto al que voy a hacer una mención es el tema de la organización interna, el tema de la flexibilidad funcional y geográfica, pero sobre todo funcional. Ya en el informe sobre modalidades de contratación la Comisión defendía que los cómputos de tiempos en los contratos a tiempo parcial y en los contratos no indefinidos sino a tiempo completo fueran más flexibles. Los proyectos de ley incluyen un cómputo anual y esto era lo que proponíamos nosotros hace tres años. Por tanto, en los aspectos de movilidad funcional parece que el proyecto de ley apunta en la línea que parece más razonable. Esto es todo lo que se me ocurre como comentario previo antes de someterme a su examen.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo solicitante de la comparecencia tiene la palabra la señora Villalobos.

La señora **VILLALOBOS TALERO**: Agradezco muchísimo la presencia en esta Comisión del profesor Segura. Comprendo que le hemos dado muy poco tiempo para que pueda preparar esta comparecencia. Me hubiera gustado la posible participación —pero debido al poco tiempo que hemos tenido ha sido imposible— de un mayor número de personas independientes, porque yo creo que

esta Comisión debe recibir también la opinión de personas que no representan a ningún grupo ni colectivo determinado de agentes sociales, empresarios, sindicatos, etcétera. Por lo menos para mi grupo es importante escuchar la opinión de personas expertas en la materia que no tienen vinculación a ningún tipo de organización, sino que tienen sus propios criterios. Creo que es importante escucharle y le agradezco muchísimo al profesor Segura su presencia aquí hoy, porque de entrada le reconozco esa independencia. Aparte de reconocerle su conocimiento profundo de la materia, pedí también su comparecencia porque ya había elaborado un informe muy parcial, como es lógico, de la situación laboral en nuestro país, ciñéndose a la contratación temporal y no al análisis global de las relaciones laborales. Sentí mucho que aquel informe no se tradujera en nada hace tres años. Compartía muchos de sus puntos de vista, otros no. El esfuerzo que realizó no sólo el profesor Segura, sino todos aquellos que le acompañaban, entre los cuales se encontraba el anterior compareciente, el profesor Durán, sentí muchísimo que no se convirtiera en nada positivo. Yo creo que si se hubieran puesto en marcha algunas de sus recomendaciones habríamos evitado muchos de los problemas que tres años después tenemos encima de la mesa.

La primera pregunta que quiero hacer al señor Segura está relacionada con aquel informe. En él se hacía un análisis sobre los contratos temporales de fomento de empleo que, como bien sabe el profesor Segura, han desaparecido de nuestro ordenamiento laboral. Se mantiene una prórroga por un año y medio, pero desaparece la posibilidad de ese tipo de contratación. Le quiero hacer una pregunta, insisto, como profesor, como experto en estas materias: si entiende que eso es positivo o negativo para la creación de empleo, si cree que hubiera sido necesario mantener una cierta contratación temporal no causal. En principio digo que yo no soy partidaria, pero me gustaría saber su opinión. También quisiera saber si cree que uno de los motivos de la desaparición de ese tipo de contratación ha sido la mala utilización que se ha hecho de ella, porque me preocupa mucho que ahora que se mantiene un contrato determinado, como es el de aprendizaje, pueda sufrir el mismo proceso: que algo que en principio era bueno se convierta en negativo y tenga que desaparecer de nuestro ordenamiento por una mala utilización del proceso.

Ha hecho también referencia a la necesidad de un marco que favorezca la cooperación. Estoy de acuerdo con el profesor Segura en que este país necesita una cultura diferente en las relaciones laborales. Estoy de acuerdo con él en que las leyes no dan la cultura, pero sí inciden o por lo menos la puedan favorecer. Me gustaría saber si en esa búsqueda de un modelo de relaciones laborales en cooperación y no en confrontación, como se ha planteado en este país, donde estaría también ubicada la negociación colectiva, fundamentalmente la fuerza que tenga ésta, cree que esta reforma laboral, tal como está planteada, crea ese marco que favorezca esa política de cooperación.

En el tema de la relación interna comparto con usted la fuerza de la movilidad. Yo creo que uno de los problemas de nuestro país ha sido la falta de flexibilidad interna.

Usted ha hecho un juego entre la flexibilidad externa e interna, y parece que puede desprenderse de sus palabras que este país necesita una flexibilidad interna. Es decir, la flexibilidad interna en la movilidad geográfica, funcional, estructura salarial, jornada, condiciones internas dentro de la empresa, que al mismo tiempo tiene que estar combinada con la flexibilidad externa en la que se produzca una mayor flexibilidad en la entrada, por tanto abaratamiento de la entrada, y al mismo tiempo una mayor flexibilidad en la salida. ¿No entiende el profesor Segura que este planteamiento podría dar lugar a situaciones que favorezcan poco la cualificación de nuestros trabajadores, la vinculación del trabajador con el desarrollo y el futuro del mantenimiento de esa empresa? Es decir, si no puede perjudicar que el trabajador se sienta vinculado al proyecto empresarial, lo que significa la empresa, no el empresario, y en cierta forma no favorezca la cualificación, la competitividad, el estímulos al trabajador para que produzca mejor, se adapte a los cambios de producción necesarios en función de la internacionalización de la economía y de los cambios que se producen en el consumo; porque unir tanta flexibilidad yo creo que favorece poco esa corresponsabilidad en el funcionamiento interno de la propia empresa.

Usted ha hablado de algo que a mí me ha preocupado muchísimo a la hora de elaborar las enmiendas de nuestro grupo parlamentario: la excesiva judicialización en el sistema laboral. Comparto con usted que en la salida de nuestro mercado, en los costes de despido y en la situación que se plantea tal vez sigue habiendo una excesiva judicialización, con todo lo que conlleva de encarecimiento de los despidos, de inseguridad también en los acuerdos a los que se pueda llegar o no, pero me gustaría preguntarle cómo cree que se podría haber resuelto ese problema de la excesiva judicialización, porque yo creo que al final es el huevo de Colón. Hay una dificultad enorme y lo digo sin ningún tipo de ataque al proyecto de Gobierno porque quiero que esta comparecencia quede aislada totalmente de cuáles han sido las posiciones del Gobierno y de los diferentes grupos parlamentarios. Quiero aprovechar la presencia de un experto independiente para que nos dé luz sobre las posibilidades de resolver los problemas que todavía no ha resuelto este proyecto de ley y que, en palabras del representante de la mayoría, está abierto a posibles soluciones que mejoren el texto. Yo creo que tenemos que poner todos nuestro granito de arena para intentar resolverlo. ¿Usted cree que hay alguna posibilidad de resolver la excesiva judicialización de nuestro sistema, que incluso el propio Consejo General del Poder Judicial, en su informe que acompaña al texto del proyecto, así lo plantea?

Al margen ya de lo que es la reforma laboral, pero aprovechando que está usted aquí y que ha hecho mención a ello, quiero decirle que comparto con usted que nuestra situación económica mantiene unos niveles de desempleo en torno al 16 por ciento, lo que hace inviable acercarnos en nuestro país a situaciones en las que se cree empleo similares a las del resto de la Comunidad. A mí me preocupa que España esté en tasas de desempleo del 23 por ciento respecto a la media comunitaria, pero me preocupa muchísimo más la incapacidad de generar empleo, la faci-

lidad con que nuestro sistema económico expulsa de las empresas y del mercado laboral en el momento en que se atisba una mínima situación de crisis, es decir, la destrucción del empleo. Los datos que usted ha dado, que son los que son y no los que nos gustaría que fuesen, reflejan que estamos en un volumen de empleo similar al del año 1964. ¿Qué medidas económicas o laborales se podrían tomar en nuestro país para intentar romper esa dinámica de destrucción de empleo y de no rompimiento de esa cifra de desempleo en torno al 16 por ciento, incluso con crecimientos económicos que han estado en España en los años 1987 y 1988 bastante por encima del dos por ciento? ¿Qué ocurre en nuestras estructuras económicas que impide romper esa dinámica? ¿Es que España está castigada permanentemente a mantener niveles de desempleo estructural en torno al 16 por ciento y ante el más mínimo síntoma de crisis inmediatamente se empieza a destruir empleo a unas velocidades que ponen en peligro políticas de bienestar y políticas de solidaridad propias de un sistema y de un país desarrollado de la Europa continental como el que en este momento disfruta nuestro país?

Muchísimas gracias, señor Segura, por su comparecencia.

El señor **PRESIDENTE**: ¿Grupos que desean intervenir? (**Pausa.**) Por el Grupo Catalán (Convergència i Unió), tiene la palabra el señor Hinojosa.

El señor **HINOJOSA I LUCENA**: Quiero agradecer, por cortesía parlamentaria, la presencia del señor Segura en esta Comisión. Es muy difícil hacer comentarios a lo que ha dicho porque comparto totalmente tres o cuatro afirmaciones de las que he tomado nota.

Usted ha dicho que tenemos una legislación muy intervencionista; para eso hacemos la reforma. Que el crecimiento económico no crea empleo a la velocidad que necesitamos. En épocas de crecimiento económico no se ha creado empleo, lo malo es que esto va a seguir sucediendo. Todos los datos indican que probablemente saldremos de la crisis económica, pero no habremos resuelto el problema del desempleo y, por tanto, habrá que imaginar qué hacemos para crear más empleo. Una de las rigideces que usted ha mencionado es la estructura salarial, idea que yo comparto. Y finalmente usted dice que el quid de la cuestión está en facilitar la entrada y la salida de la empresa. En eso queremos acertar con esta reforma: cómo hacemos para que se entre y se salga de la empresa sin violentar los derechos de los trabajadores, facilitando que la empresa pueda generar empleo y sea posible hacer proyectos empresariales viables. En este tema nosotros tenemos que esforzarnos —y su ayuda es valiosa— para acertar en la reforma.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Parlamentario de Izquierda Unida tiene la palabra el señor Peralta.

El señor **PERALTA ORTEGA**: Gracias, señor Segura, por su comparecencia, que yo valoro especialmente no tanto por su independencia (que en ese sentido difícil-

mente tiene algo que decir a personas tan dependientes como las que estamos aquí), sino fundamentalmente por su competencia, que yo creo que está constatada principalmente en el tema económico. Respecto de este tema yo tendría un cierto reproche, que por otra parte considero que es un reproche lógico a un economista: ver el mercado laboral exclusivamente como un mercado más. Me decía un compañero, hace un momento, que alguien que era economista clásico escribió aquello de salario, precio y ganancia, que era una cierta aproximación a los problemas de la economía.

Desde el punto de vista económico, señor Segura, ha dicho cosas interesantes y que nos deberían motivar a alguna reflexión. Ha hecho referencia, por ejemplo, a que en nuestro país la democracia es reciente, con todo lo que eso implica; que tenemos un lastre importante de residuos no sólo en relación con la normativa laboral, sino de residuos de un pasado dictatorial, así como que históricamente nuestra economía ha tenido dificultades para crear empleo en las últimas cinco décadas —ha dicho usted— en mucho tiempo. Yo me atrevería a llevar mucho más allá en el tiempo los problemas de la economía española y de la creación de empleo. Este es un problema mucho más profundo. No se trata de reflexionar aquí sobre el mismo, pero es interesante constatar este dato.

Quisiera centrarme, señor Segura, en los temas económicos, en los que creo que su juicio es particularmente apreciable. Desde ese punto de vista yo creo que esta reforma laboral —cuyo emblema es el contrato de aprendizaje— es una opción por un abaratamiento de la mano de obra en materia de contratación, en el día a día de la relación laboral, y también en materia de despidos. ¿Es económicamente compatible esa opción con un intento de competitividad de la economía española en el marco europeo? Le digo el marco europeo porque es en el que en principio nos movemos, con un mercado único de dieciséis países prácticamente en virtud del acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, etcétera, y mucho más si se avanza en la línea de integración de tres o incluso cuatro países más. Desde ese punto de vista y desde la perspectiva de lo que debe ser la competitividad de la economía española, este factor es el más importante y el que nos puede garantizar realmente que nuestra economía gane espacios de competitividad o, por el contrario, teniendo en cuenta la incidencia de factores como la creciente liberalización de mercados a nivel internacional, el GATT y otros procesos que se llevan a cabo en distintos continentes, la capacidad de competir de la economía española por la vía del coste de la mano de obra, específicamente en el terreno europeo en que está nuestro país y en ese proyecto ambicioso de la Unión Europea, es difícilmente valorable en cuanto a sus resultados prácticos.

Uno de los temas a que usted ha hecho referencia, y que al menos se ponía de manifiesto en el informe que en su día dirigió al Ministerio de trabajo, es el de la precarización de la mano de obra o la rotación de la mano de obra, si queremos evitar utilizar la palabra precarización; recuerdo que en aquel debate se polemizó sobre el término precarización en la medida en que pueda tener un determi-

nado sentido peyorativo. Tal como está configurado el contrato de aprendizaje, que se caracteriza por un bajo coste de mano de obra —quiero recordarle, señor Segura— de manera homogénea para todos los sectores productivos, el aprendiz cobra lo mismo —por poner un ejemplo que ya he citado muchas veces— en la banca o en la panadería; tiene un porcentaje del 70, del 80 o del 90 por ciento del salario mínimo, con independencia del sector en el que trabaje, con independencia del valor añadido, con independencia de tecnología, con independencia de todo. ¿No es un factor de distorsión importante en el mercado laboral? Y en la medida en que tiene incentivos para el empresario de bajo coste de mano de obra, bajo coste de Seguridad Social, temporalidad, ¿no será un factor que incremente la precarización o la rotación en el mercado?

Por lo que se refiere a la contratación colectiva creo que todos, tanto las fuerzas políticas como los agentes sociales sin excepción, somos conscientes de que nuestra Constitución democrática hace una apuesta por la contratación colectiva. En este sentido nos parece particularmente acertada esa opción constitucional. Nuestra duda es si esa opción constitucional se ve reflejada de manera coherente en unos proyectos de ley que yo me atrevería a preguntarle, recogiendo alguna expresión suya, si contienen los suficientes incentivos empresariales para que negocien convenios colectivos en la medida en que se suprime, de manera notable, la intervención legal, desaparecen terrenos en los que hay intervención legal que antes podían ser objeto de negociación. ¿Los empresarios pueden tener algún interés en negociar ahora, por ejemplo, si saben que en un momento determinado desaparecen las ordenanzas; pueden tener interés los empresarios en negociar o pueden estar más interesados en esperar a que se produzca la derogación o el mantenimiento de situaciones en las que el Estado se ha replegado?

Factores que se introducen a lo largo de toda la reforma, desde el punto de vista de los trabajadores: facilidades de contratación temporal en reforzamiento de las posiciones empresariales en el día a día, mayor capacidad empresarial de despido, abaratamiento del despido por la vía de que se incrementan las causas de despido a más bajo coste; antes eran sólo causas técnicas y económicas, ahora son organizativas, de producción, etcétera. Creo que los trabajadores se encuentran en una posición individualmente más débil, lo que me hace pensar que su capacidad de intervenir vía negociación colectiva queda debilitada. ¿Es coherente esa opinión desde el punto de vista económico?

Estas serían las reflexiones sobre las que me gustaría hiciera alguna valoración, desde luego con mayor criterio económico que el que ha tenido el placer de dirigirle la palabra.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra el señor Arnau, por el Grupo Parlamentario Socialista.

El señor **ARNAU NAVARRO**: Muchas gracias, profesor Segura, por su comparecencia y por la intervención valiosa y clarificadora desde nuestro punto de vista.

Efectivamente, el mercado de trabajo español tiene una pesada carga de herencia intervencionista, la economía española crea empleo con dificultad, se produce una escasa relación entre la tasa de crecimiento salarial y la productividad, etcétera. En definitiva, nosotros pensamos que las rigideces existentes en nuestro ordenamiento laboral, derivadas principalmente del mantenimiento de ordenanzas laborales y reglamentaciones, limitan la movilidad funcional y la movilidad geográfica del personal y dificultan la adaptación de las empresas a las novedades impuestas por las nuevas tecnologías. Como además los empresarios, si quieren competir, no tienen más remedio que proceder a la movilidad y adaptar su organización a las exigencias de los nuevos tiempos, se muestran dispuestos a hacer mayores compensaciones salariales a cambio de conseguir una mayor flexibilidad en la empresa. Por otra parte, también los sindicatos la mayor parte de las veces centran la negociación colectiva especialmente en la cuestión salarial. Se abandonan frecuentemente las cuestiones organizativas y las cuestiones tecnológicas y, por otro lado, la eficacia general de los convenios colectivos, dentro de su ámbito normalmente sectorial o provincial, conduce a una escasa dispersión salarial a la que se une una importancia muy limitada del componente variable frente a la remuneración garantizada. Creo que el componente variable en términos generales está situado en un 14 por ciento. De ahí que esta reforma laboral pretenda poner fin a todas estas rigideces y a todas estas anomalías de funcionamiento.

Pero yo me quiero referir a una de las conclusiones de la Comisión que analizó la contratación temporal en España y que usted presidía, señor Segura, porque estamos de acuerdo en que la tendencia natural, la tendencia deseable del mercado de trabajo, como la de cualquier mercado, según se dice en dicho informe, es hacia una menor intervención administrativa y una mayor sencillez y eficacia de las normas reguladoras de las relaciones contractuales de trabajo. Es decir, en primer lugar, la sencillez jurídica es un bien en sí misma; en segundo lugar, la tendencia hacia mercados menos intervenidos exige el cambio en prácticas muy arraigadas de las partes provenientes de la legislación franquista. La reforma laboral que estamos debatiendo implica, a nuestro entender, una menor intervención administrativa en temas como la movilidad funcional, la movilidad geográfica, la modificación de condiciones, sin que por ello sufran las garantías de los trabajadores. En cuanto al cambio de conductas o cambio de prácticas arraigadas, nosotros pensamos que una de las funciones del Derecho es fomentar nuevas actuaciones sociales, nuevas conductas sociales, de ahí que seamos también en este aspecto optimistas.

A mi Grupo y a mí nos gustaría que ampliara su punto de vista sobre el papel de la Administración en la nueva regulación de las relaciones laborales, la intervención administrativa y la sustitución de la intervención administrativa por la judicial, teniendo en cuenta que entendemos que en el mercado de trabajo deben subsistir algunas condiciones de rigidez en tanto en cuanto lo exigen las garantías de los trabajadores. Por otro lado, supuesto el caso más

simple —se decía en el informe Segura— en que el tipo de interés real y la tasa de baja voluntaria sean nulos, lo relevante —se decía— a efectos de decidir una contratación es la suma de los costes de contratación y de despido, por lo que un aumento de cualquiera de ellos conduce a la inhibición de la contratación. Mantenidos, como usted mismo ha dicho, los costes de despido y rebajados de alguna manera algunos costes de la contratación, creemos que puede aumentarse la propensión a contratar. Pero, profesor Segura, ¿cree que económicamente tiene sentido que se produzca una sustitución de trabajadores experimentados pero caros por aprendices, como se mantiene desde alguna posición sindical y política? Por último, profesor Segura, ¿qué opinión le merece la supresión de la figura de contratos de fomento del empleo?

El señor **PRESIDENTE**: Para dar respuesta a las preguntas tiene la palabra el señor Segura.

El señor **CATEDRATICO DE FUNDAMENTOS DE ANALISIS ECONOMICOS DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE** (don Julio Segura): Después de oír las preguntas al interviniente anterior, señor Durán, pensaba que esto iba a ser más sencillo. Me van a permitir ustedes que trate de contestar a todas las preguntas, si se me olvida alguna, me lo dicen, pues no sé si podré contestar a todas.

A la Diputada señora Villalobos, del Grupo Popular, quiero agradecerle su opinión sobre independencia, así como agradezco anticipadamente la de Izquierda Unida sobre competencia, y espero que sean compartidas las dos. La primera pregunta —que también ha hecho el representante del Grupo Socialista al final— se refiere a los contratos temporales de fomento del empleo y su supresión en la nueva legislación. En primer lugar, el informe es de hace tres años, por tanto han pasado cosas en este tiempo, entre otras la crisis más importante desde el punto de vista de disminución de la tasa de crecimiento de la economía española en los últimos treinta años, pero adicionalmente el proceso más rápido de destrucción de empleo por existir modalidades de contratación más flexibles después de la reforma de 1984. Por tanto, aunque básicamente sigo manteniendo la posición que mantuvimos en la Comisión hace tres años, algunas cosas se han cambiado relativamente.

Las dos preguntas concretas que ha hecho la representante del Grupo Popular respecto a los contratos temporales de fomento del empleo han sido, la primera, si es bueno o malo mantener cierta no causalidad, y la segunda, que quizá el motivo de desaparición del contrato temporal de fomento del empleo sea su mala utilización. Respecto de la primera, ¿es bueno o malo mantener cierta flexibilidad de contratación no causal?, depende de cuál sea el grado de flexibilidad que la reforma introduzca en la entrada en el mercado de trabajo. Posiblemente, suficiente flexibilidad en la entrada no requeriría el recurso al contrato temporal de fomento del empleo, que en la propia reforma de 1984 era un recurso al que el Gobierno podía aparentemente recurrir en situaciones extraordinarias y para hacer frente a situaciones de crisis muy aguda, etcétera. Por tanto, en principio, la eliminación del contrato temporal de fomento

del empleo, que no defendía la Comisión, no me parece básicamente mal si en los proyectos de ley que están usted dictaminando aparece suficiente flexibilidad de entrada por otras vías. De hecho, he de decir que en aquella Comisión el parecer no era unánime respecto de los contratos temporales de fomento del empleo y se discutió, entre otras cosas, la posibilidad de recomendar su eliminación. No lo hicimos porque no nos parecía que en ese momento fuese adecuada. Pensamos que no se había llegado todavía a lograr un equilibrio entre el porcentaje de contratos temporales y el porcentaje de contratos indefinidos o causales y no causales, que existía en otros países de la Comunidad, y que romper esa modalidad de contratación posiblemente implicaba no dejar ajustarse a las empresas a una proporción más baja y más normal de contratación temporal que la que existía en aquel momento.

Respecto a que el motivo de desaparición puede ser la mala utilización, no lo sé, porque no sé cuál es el motivo de la desaparición del contrato temporal de fomento del empleo en los proyectos que están dictaminando. Lo que sí es cierto es que susceptible de mala utilización es cualquier tipo de contrato laboral. Sin embargo, lo que sí parece es que así como el contrato temporal de fomento del empleo permitía algunas prácticas legales pero que dudosamente estaban en el espíritu de la ley, como era, por ejemplo, combinar o encadenar un contrato de formación con un contrato en prácticas, con un contrato temporal de fomento del empleo, en los proyectos que están dictaminando sí aparece muy explícitamente la imposibilidad de encadenamiento de unas formas contractuales con otras, o la repetición de la misma forma contractual, tanto de aprendizaje como de prácticas en la misma empresa o en otra con el mismo trabajador. Por cierto, acercándome a las posiciones que en su día mantuvo Izquierda Unida, a mí no me preocupa particularmente que se elimine el contrato temporal de fomento del empleo, que no se elimina porque se deja para empresas pequeñas. Ya se verá qué ocurre después de la última prórroga que se contempla para los contratos en vigor en abril de este año.

La segunda cuestión ha sido el tema de la cultura de las relaciones laborales. Creo que la única forma de cambiar la cultura de relaciones laborales, si se mira lo que es la regulación del mercado de trabajo, es básicamente aumentando los contenidos de la contratación colectiva y dejando en manos de las partes cuantas más materias y mayores competencias mejor, en el bien entendido (ya lo matizaré más adelante porque ha habido preguntas sobre este tema) de que el mercado de trabajo no es un mercado como el de tornillos; si en algún momento he podido dar esa sensación en la afirmación luego explicaré por qué no creo que sea un mercado como el de tornillos, desde el punto de vista de economista, no ya desde el punto de vista social, que es una obviedad. Por tanto, ahí sí creo que es clara la apuesta por que la autonomía de las partes y los contenidos de la contratación colectiva sean cada vez más amplios. Por consiguiente, cualquier sustitución razonable de regulación administrativa por acuerdos entre las partes en los convenios colectivos me parece que es la línea positiva.

Aunque éste sea un inciso, no oculta el hecho de que este tipo de modificaciones en favor de la autonomía de la mayor continuidad de la contratación colectiva y de la menor rigidez de la regulación administrativa topa con muchos intereses corporativos absolutamente respetables pero que no me resisto a señalar. Siento que no esté Federico Durán porque es un tema que he discutido con él con frecuencia. Básicamente tres colectivos se encuentran afectados en lo que son sus competencias profesionales por una reforma que vaya en esta línea, los magistrados de Trabajo, los catedráticos de Derecho del Trabajo y los inspectores de Trabajo. Los inspectores de Trabajo porque tienden más a ser inspectores de condiciones de salud e higiene, que es posiblemente lo que al final, tendencialmente, tendrían que terminar siendo; los jueces porque si básicamente existen mecanismos de conciliación entre las partes y mayores grados de acuerdo, la judicialización es menos importante, y los catedráticos de Derecho del Trabajo porque si la regulación del mercado de trabajo es menos exhaustiva, los contratos del mercado de trabajo se parecen cada vez más a una rama de los contratos de Derecho Civil ordinario. Quiero decir esto porque con frecuencia en el debate se habla de los intereses corporativos de empresarios y trabajadores, pero hay muchos más intereses corporativos en esta reforma. A eso no son ajenas ciertas vacilaciones que se han experimentado en la línea básica de la reforma.

La tercera pregunta se refería a movilidad funcional interna, flexibilidad de entrada y salida. Me da pie, porque además lo ha mencionado usted, a hacer un comentario sobre un tema que me parece absolutamente crucial, que he tocado de paso en la exposición inicial cuando he hablado de que siempre habrá dos mercados de trabajo, uno para la mano de obra menos cualificada y otro para el resto. Si uno observa las tendencias de la organización de las empresas en países muy diversos —no voy a poner el ejemplo de Japón— como Estados Unidos, Alemania, Francia, se ve que, a lo largo de la última década, década y media, ha habido un proceso de esto que los economistas, con un anglicismo horroroso, llamamos «internización» del mercado de trabajo. Dicho de otra manera, contemplemos dos tipos distintos de empresas, una empresa que trabaja en un sector tradicional, donde se utiliza mano de obra no cualificada, tecnología fácilmente accesible a los competidores, produce un bien muy estandarizado y homogéneo donde cumplir los requisitos de calidad internacionales es bastante sencillo. En este caso, lo que esa empresa necesita básicamente es mano de obra no cualificada y barata porque la tasa de rotación de la mano de obra tiene un coste organizativo muy pequeño para la empresa: un trabajador es fácilmente sustituible por otro trabajador, dada su poca cualificación. En empresas que no compiten en esos sectores, que son naturalmente todas las empresas de sectores de futuro, la cualificación de la mano de obra es el factor de competitividad más importante. En este caso, cualquier empresa que haga inversiones significativas en la formación de la mano de obra de sus trabajadores tenderá a ofrecerles simultáneamente condiciones contractuales más de medio plazo que impliquen una colaboración

mayor del trabajador con los objetivos de la empresa. Esto es algo que se observa en todas las organizaciones importantes extranjeras.

Lo que esto quiere decir es que existe en el mercado de trabajo una parte de rigideces, que son técnicamente rigideces, pero que es dudoso que sean malas en el sentido de que están libremente consentidas y van en beneficio tanto de los trabajadores como de los empresarios. Los empresarios en sectores estratégicos o de futuro tienden a acorazar una parte de su mercado de trabajo internamente porque han hecho un esfuerzo importante de inversión en su formación. Por tanto, la posibilidad de que, sobre todo en las grandes empresas y en las empresas de sectores con fuerte futuro, se «internice» parte del mercado de trabajo y se introduzcan cláusulas que no son generales para el resto de las empresas y de los trabajadores me parece muy importante. Esto, a su vez, es algo que solamente se puede conseguir si realmente existen posibilidades de que, dentro de una misma empresa existan algunos trabajadores que puedan estar sometidos a prácticas distintas de la contratación colectiva. Sospecho que éste es un problema enormemente complejo desde el punto de vista político, pero está claro que en el mundo se va hacia organizaciones donde las empresas, casi con independencia de su tamaño, «internizan» una parte del mercado de trabajo cuando se trata de mano de obra cualificada en la que la empresa ha hecho un esfuerzo importante de formación. Y si estamos intentando, como luego comentaré a una pregunta del representante de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya —supongo que todos estamos intentando— forzar o aumentar la importancia de este tipo de empresas en nuestro tejido industrial, entonces ese tipo de posibilidades de creación de mercados internos de trabajo es muy importante.

Tercero, el tema de la excesiva judicialización. Comprendo que quizás haya sido una expresión alegre por mi parte, pero la mantengo. ¿En qué sentido? En el sentido de que básicamente, aparte de aumentar el coste de despido, se trata del tema de la inseguridad jurídica. Es decir, hasta ahora es absolutamente aleatorio cuál es la sentencia final en la Magistratura de Trabajo. Es más, no es aleatorio; como es bien sabido, y yo lo he sufrido por pasiva, como empresario pequeñito, a un abogado laboralista con experiencia en Madrid le dicen: ¿cuál te ha tocado? ¿No es la doce o la veintitrés? Pues no tienes ninguna posibilidad de ganar. Luego lo puedes ganar en el Tribunal Central de Trabajo, pero eso es más proceso, es decir, más problemas. Fundamentalmente, yo creo que el problema es la aleatoriedad en las sentencias de Magistratura, pero sospecho que esto no tiene solución porque, claro, no se puede desjudicializar el mundo laboral porque la judicialización es una garantía de los derechos de los trabajadores, y, por tanto, esto hay que respetarlo radicalmente. Pero, por otra parte, la única vía de salida sería tratar de diseñar mecanismos de arbitraje algo más imaginativos que los que existen en estos momentos, y por más imaginativos quiero decir que no sean mecanismos que lo que hagan sea básicamente valorar cuáles son los costes de la tramitación del despido por la vía judicial; cada parte los calcula, y entonces la

empresa está dispuesta, por no asumir esos costes, a pagar incluso algo más que eso, y los trabajadores, por no tener la inseguridad de cuál es la decisión final, están dispuestos a negociar en condiciones de indemnización que son buenas, si además se les suma el seguro de desempleo, los salarios de tramitación, etcétera.

Por tanto, sigo manteniendo que es mala la excesiva judicialización. Creo que el recurso a la Magistratura es un derecho fundamental y garantía de los derechos individuales de los trabajadores y en consecuencia me parece que sobre eso no se puede hablar, pero mi línea sería fundamentalmente que debería haber mecanismos de arbitraje y conciliación más flexibles y más inteligentes que los que existen en estos momentos en el mercado de trabajo, y que parte de la conflictividad debería orientarse hacia mecanismos de conciliación y no por la vía judicial necesariamente.

El último punto que ha tratado la señora Villalobos en su intervención ha sido su preocupación por el 23 por ciento de tasa de paro, el comentario a la incapacidad de generar empleo. Este es un problema esencialmente, como es obvio, de política económica general, y no a corto plazo sino a más largo plazo. Yo siempre he sostenido que los dos defectos estructurales que tiene la economía española, que se parece mucho al resto de las economías de la Unión Europea —por mucho que con frecuencia digamos que somos especiales, no somos tan especiales, salvo en dos cosas que son muy importantes y que son herencia del pasado esencialmente— son, en primer lugar, que este país inició su proceso de reindustrialización en la década de los 40 y los 50 en condiciones de autarquía y durante dos décadas realizó un esfuerzo importante de inversión industrial que no tenía en cuenta ni tecnología ni costes ni precios de los competidores. Por tanto, esto está bien analizado, se crean empresas en condiciones de reserva de mercado interior, con tamaños insuficientes porque no exportan y sin objetivos de competitividad internacional, etcétera. Esta cultura proteccionista, que, por cierto, es mucho más antigua, como ha señalado el señor Peralta, es de finales del siglo XIX, principios del XX, con el textil catalán y la siderurgia y la minería vascas, representa un marco de absoluta protección. Esto nos ha desvinculado hasta 1986 o hasta fechas un poco anteriores de lo que es la competencia internacional. Yo creo que éste es un lastre que seguimos teniendo y que ha ayudado a crear una estructura industrial y una composición de las más productivas que no son las que corresponden a un país con nuestro nivel de renta. Y la otra gran diferencia es que el sector público español durante las décadas de los 40, 50 y 60 no ha hecho una inversión importante en infraestructura civil, y, por tanto, cuando otros países de la Unión Europea están reconsiderando la aportación del sector público tanto a protección social, pero éste es el tema que nos preocupa hoy, como a creación de infraestructura civil, ellos están volviendo de un modelo en el que tienen la infraestructura civil hecha y lo que se plantean es temas de mantenimiento esencialmente, no de ampliación radical, mientras que en nuestro caso no tenemos hecha infraestructura civil o es

muy débil y, por tanto, hay que hacer un esfuerzo mucho más acusado.

Creo que éstos son los dos temas esenciales y, por supuesto, podríamos hablar mucho respecto de aspectos de política económica general. Por ejemplo, yo siempre he sostenido, como es bien sabido, que la peseta estaba sobrevaluada durante mucho tiempo y yo creo que esto es malo para la estructura productiva, porque lo que se hace es, posiblemente, dificultar la expansión del sector más dinámico de la empresa española, que es el sector exportador, y lo ha sido durante treinta años. Como he defendido incluso siendo Consejero del Banco de España —lo cual me ha valido algún rapapolvo, porque no se pueden sostener estas posiciones, por lo visto, siendo Consejero del Banco de España—, sigo creyendo que políticas de altos tipos de interés y políticas de tipos de cambio muy altos no son las idóneas para favorecer la inversión productiva; esto, por otra parte, es una obviedad que todos ustedes conocen.

Por tanto, claro que me preocupa el 23 por ciento, pero yo creo que es básicamente un problema, primero, de falta de competitividad en términos relativos; segundo, de insuficiencia de infraestructuras públicas; y tercero, de políticas económicas muy orientadas, como objetivo básico, al control de la inflación, yo diría sobreorientadas al control de la inflación, que siempre es conveniente pero que, a partir de ciertos niveles, puede entrar en contradicción con el tipo de objetivos que podríamos genéricamente llamar reindustrialización o industrialización —el país no está desindustrializado como para hablar de reindustrialización—. No sé si con esto he contestado a todos los puntos que me ha dicho usted, pero en cualquier caso he intentado hacerlo.

Respecto al representante del Grupo Catalán, nada más que agradecer su opinión coincidente con la mía en los puntos que ha tenido a bien manifestar que era coincidente y que no manifestara ninguno en que no estaba de acuerdo.

En cuanto a la intervención del señor Peralta, de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya, en primer lugar, mi visión del mercado de trabajo como un mercado más. En alguna medida, he contestado ya. No es un mercado más, y no es un mercado más porque es un mercado de factor y en los mercados de factores hay dos aspectos esenciales que los diferencian de los mercados de productos o de servicios en general, que son: en primer lugar, que la estabilidad de esos mercados es absolutamente crucial; mientras que la estabilidad en el mercado de tornillos es bastante secundaria, la estabilidad en el mercado de trabajo y la estabilidad en el mercado financiero son absolutamente fundamentales para la solvencia y la minimización de riesgos y de incertidumbres en un país. Y, en segundo lugar, por la importancia de los mercados de factores, y es que cualquier modificación del precio o de la cuantía afecta a muchas rentas y no a rentas muy localizadas. Por tanto, no creo que sea el mercado de trabajo un mercado como otro cualquiera.

Una de las críticas fundamentales ha sido al contrato de aprendizaje. Posiblemente, yo tenga una posición algo distinta respecto del contrato de aprendizaje. En efecto, ¿cuál

es su objetivo? Dicho de una manera muy descarnada, abaratar la contratación de mano de obra no cualificada. Yo creo que es un contrato que está diseñado para un colectivo muy concreto de personas, en estos momentos entre dieciocho y veinticinco años, que no tienen titulación alguna y que el mercado de trabajo no es capaz de absorber salvo que: uno, obtengan cualificación previamente a entrar en el mercado de trabajo; dos, entre en el mercado de trabajo y obtengan cualificación dentro de la empresa. La opción es la segunda. Y si la pregunta es si esto es compatible —como me ha dicho el señor Peralta— con la competitividad que queremos de la economía española respecto a la europea, la contestación sería: si ése fuera el único tipo de mano de obra cuya entrada hay que facilitar en el mercado de trabajo, no. El tema es —insisto— que la importancia del contrato de aprendizaje es que es, yo creo, un contrato diseñado para un colectivo numéricamente muy acotado de personas con características muy concretas, para las cuales la opción no es entrar con un contrato indefinido en una empresa o entrar con un contrato de aprendizaje, sino que es entrar con un contrato de aprendizaje o no entrar en la empresa, fundamentalmente, porque es muy desdichado, pero el hecho crucial es que la mano de obra no cualificada tendrá siempre un tratamiento en el mercado de trabajo peor que la mano de obra cualificada. Esto es inevitable, lo cual plantea otro tipo de cuestiones, que son las de protección de la mano de obra no cualificada, de protección de las personas que no consiguen entrar en el mercado de trabajo, que entran y salen con cierta frecuencia.

Respecto a la capacidad de competir por costes de mano de obra, le diré que, así hecha la pregunta, la contestación es: en parte sí y en parte no. Desde luego, nadie sensato puede tener en la cabeza el modelo de que España pueda competir con los nuevos países industrializados o con la cuenca sur del Mediterráneo en términos salariales, porque sería inimaginable, aparte de enormemente perjudicial. Lo que ocurre es que existen algunas actividades productivas que coinciden con eso que llamamos actividades maduras o tradicionales en la industria, como es básicamente la siderurgia, la construcción naval, algunas partes del textil, algunas partes del mueble, donde los costes de mano de obra son un porcentaje muy elevado de los costes totales. En este caso, la reducción de los costes de mano de obra es un elemento de competitividad importante, lo quiera uno o no. La cuestión es que —por razones que he comentado parcialmente antes— este tipo de actividades tiene todavía un peso significativo en la economía española. Por tanto —aunque yo siempre he sido muy contrario a plantear el problema de la competitividad como un problema de costes, ni siquiera de precios, sino, básicamente, de factores no ligados a costes y a precios— conviene no olvidar que en la estructura productiva española tienen todavía un peso muy importante actividades donde el porcentaje que de los costes totales representan los costes laborales es importante, y en estos sectores sí que se puede ganar competitividad moderando los crecimientos de los costes laborales. Pero esto solamente afecta a una parte de las actividades productivas, y además a las que tienen menos futuro, como es obvio.

Respecto al tema de la dualización que se puede producir en el mercado de trabajo —para buscar una tercera palabra a las que ha mencionado el señor Peralta— es una discusión parecida a la que se tuvo con contratos no causales frente a contratos causales. En primer lugar, querría señalar que con relación al contrato de aprendizaje la ley fija porcentajes mínimos y que la negociación colectiva puede dar lugar a salarios más altos. Y no me vale la contestación —que no la ha dado usted pero aprovecho para darla yo, porque me la han dado en otras ocasiones representantes sindicales— de que ningún empresario firmará un salario más alto. Pero los convenios colectivos los firman dos partes. Por tanto, en esto tengo la misma posición que cuando critico las protestas de los empresarios de que los salarios crecen mucho en este país: si ustedes también firman los convenios colectivos; no los firman. Que va a haber salarios de aprendizaje menores que el salario mínimo, pues no los firman ustedes. Entre otras cosas, el salario de un contrato de aprendizaje, técnicamente, debería incluir no sólo lo que es el salario, sino lo que es el coste imputado del proceso de formación, y esto tiene su valor pero es un componente no salarial. Y el que este componente de formación sea efectivo es algo absolutamente crucial, porque, si no, es verdad que el contrato de aprendizaje servirá solamente para rotar durante dos años mano de obra no cualificada y mantener la mano de obra no cualificada en condiciones de no cualificación. Por otra parte, aquí sí me parece que es un tema fundamental el ver cómo se puede controlar el que realmente el mínimo del 15 por ciento de formación que implica un contrato de aprendizaje se lleve a la práctica.

En este sentido, las experiencias que se tienen con la reforma de 1984 respecto de los contratos de formación es mala. He de decir que posiblemente una modificación de las reglas del juego en el mercado de trabajo favorezca el que esto no sea tan malo ahora, pero creo que el aspecto fundamental del contrato de aprendizaje es no tanto lo que se le paga al trabajador como el obtener una primera inserción y que se le empieza a formar. Si no se le empieza a formar, suscribiría cualquier tipo de calificativo de contrato *basura*, que no suscribo ahora pero que se oye con cierta frecuencia.

Respecto a si la reforma del mercado de trabajo que están ustedes discutiendo está en la línea de la opción constitucional por la negociación colectiva, así como respecto al aumento de causas de despido y a la aparición de causas organizativas y de producción, particularmente no entiendo muy bien que son causas organizativas y de producción, particularmente no entiendo muy bien que son causas organizativas y de producción. Es más, tengo el temor de que la aparición de causas organizativas y de producción cause más complicaciones todavía en Magistratura, porque habrá que ver lo que un juez de lo Social interpreta que es una causa organizativa o de producción. En esto yo tengo una posición algo menos maniquea. Yo creo que los empresarios no despiden por maldad. Básicamente despiden —y éstas serán las causas organizativas y de producción—, porque incluso aunque tengan beneficios, saben que los dos años siguientes van a ser malos. Y

a uno, como economista, le resulta difícil negar que un empresario pueda despedir —existiendo protección al trabajador parado— si tiene la certeza o la amplia seguridad de que, aunque hoy tenga beneficios positivos, dentro de dos años va a estar mal. Es decir, resulta difícil pensar que a un empresario habría que prohibirle despedir el año 1991 porque tuvo buenos beneficios, sabiendo que en los años 1992 y 1993 le iba a ir mal. Sin embargo y como siempre, éste es un problema de equilibrio entre el funcionamiento del mercado y los mecanismos de protección para las personas que temporalmente salen del mismo, pero creo que, básicamente, el proyecto de ley va en la línea de aumentar los contenidos de la negociación colectiva. Si los trabajadores van a ser más débiles en la negociación colectiva porque ciertas protecciones que tenían hasta ahora desaparecen o no, ya lo veremos, pero sospecho que lo que es difícil es pedir simultáneamente mayor margen a las partes de la negociación colectiva y mayor protección por parte de la Administración pública a una de las partes, y digo una de las partes porque también hay protección de la otra parte en algunos aspectos del mercado de trabajo.

Por último, las preguntas del representante del Grupo Socialista señor Arnau. Fundamentalmente me ha hecho tres preguntas, que son: el papel de la Administración en la nueva regulación; la importancia de la suma de costes de contratación y despido; y la supresión de los contratos temporales de fomento del empleo. Creo que a la última ya he contestado.

Respecto de las otras dos, el papel de la Administración en la nueva regulación a mí me parece que va en la línea sensata. Reducir las competencias de la Administración y reducir los controles de la Administración, partiendo de una situación en que se trataba de un mercado enormemente regulado y enormemente intervenido, me parece que es ir en la buena dirección. Ya he comentado antes que yo creo que las competencias de los inspectores de trabajo (y aquí seguro que hay alguno porque es prácticamente inevitable) (**Risas**), por ejemplo, que corresponden a la legislación antigua, me parecen excesivas. Por tanto, creo que básicamente va en la buena dirección. Tengo cierto temor, no obstante, y con esto ligo con una pregunta de la

representante del Grupo Popular, en que la pura sustitución de la Administración por la vía judicial me plantea algún tipo de problema, pero no voy a insistir en este tema porque en seguida se me puede acusar de que trato de impedir que los jueces actúen y dicten sentencias, lo cual no es cierto. Básicamente yo creo que en la línea razonable, y lo que me preocupa es que posiblemente la Administración no tiene instrumentos para controlar el cumplimiento de algunos aspectos de la contratación, como es, por ejemplo, que en los contratos de aprendizaje realmente el contenido de formación sea efectivo, y esto es algo que me preocupa.

Respecto de que si como lo relevante es la suma de costes de contratación o despido, la reforma va en la línea de mantener los de despido, aunque facilitando en ciertas formas los despidos colectivos por la no autorización administrativa previa en algunos casos o la limitación de la autorización administrativa previa, y de reducir los costes de contratación, si esto va a hacer sustituir trabajadores cualificados caros por no cualificados baratos, le diré que ninguna empresa con dos dedos de frente, por tanto que sobreviva, sustituirá trabajadores cualificados por no cualificados; para eso ya los tendría no cualificados directamente, que son más baratos. Por tanto, a mí eso no me preocupa nada. Lo que me preocupa más bien es que los instrumentos cruciales de competitividad, que a medio plazo son de formación de la mano de obra y de adquisición de tecnología por parte de las empresas —y ésa es la competitividad al final, no es otra cosa, y no es nada más ni nada menos que eso—, que las nuevas modalidades de contratación no sirvan para facilitar la formación de los trabajadores. Esta es mi preocupación fundamental con el contrato de aprendizaje, con el contrato de formación y el contrato en prácticas que sobreviven y con todas las modalidades contractuales que siguen sobreviviendo.

Con esto creo que he tratado de contestar.

El señor **PRESIDENTE**: Muchas gracias al profesor Segura por su comparecencia.

Señorías, ahora sí que se levanta la sesión.

Eran las ocho y veinticinco minutos de la noche.

Imprime RIVADENEYRA, S. A. - MADRID

Cuesta de San Vicente, 28 y 36

Teléfono 547-23-00.-28008 Madrid

Depósito legal: M. 12.580 - 1961