



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 1998

VI Legislatura

Núm. 601

POLÍTICA SOCIAL Y EMPLEO

PRESIDENCIA DEL EXCMO. SR. D. JERÓNIMO SAAVEDRA ACEVEDO

Sesión núm. 38

celebrada el martes, 15 de diciembre de 1998

Página

ORDEN DEL DÍA:

Comparecencia del señor secretario general de Empleo (Pimentel Siles), para informar sobre:

- El informe elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre el contrato a tiempo parcial, así como las propuestas que piensa llevar a cabo el citado ministerio a la negociación que anuncia en los medios de comunicación que va a proponer a los agentes sociales. A solicitud del Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida (número de expediente 212/001389) 17424
- El acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales en relación con el contrato a tiempo parcial estable. A petición propia (número de expediente 212/001722) 17524

Preguntas:

- Del señor Peralta Ortega (Grupo Parlamentario Mixto), sobre valoración del borrador del convenio sobre prohibición de trabajo infantil elaborado por la 86.ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (número de expediente 181/001768) 17535
- Del mismo señor Diputado, sobre resultado de las actuaciones practicadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con las denuncias sobre trabajo de menores de edad en las Vegas del Gadiana, en Extremadura (número de expediente 181/001769) 17535

— De la señora Salinas García (Grupo Socialista del Congreso) sobre medidas para potenciar el empleo femenino en el mundo rural (número de expediente 181/001863)	17538
— De la señora Seller Roca de Togores (Grupo Parlamentario Popular en el Congreso), sobre valoración del hecho de que el número de contratos fijos se haya triplicado en un año (número de expediente 181/001910)	17540
Comparecencia del señor secretario de Estado de la Seguridad Social (Aparicio Pérez) para informar sobre la protección social del nuevo contrato a tiempo parcial estable. A petición propia (número de expediente 212/001723)	17542

Se abre la sesión a las diez y cuarenta minutos de la mañana.

COMPARECENCIA DEL SEÑOR SECRETARIO GENERAL DE EMPLEO (PIMENTEL SILES), PARA INFORMAR SOBRE:

- **EL INFORME ELABORADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES SOBRE EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, ASÍ COMO LAS PROPUESTAS QUE PIENSA LLEVAR A CABO EL CITADO MINISTERIO A LA NEGOCIACIÓN QUE ANUNCIA EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN QUE VA A PROPONER A LOS AGENTES SOCIALES. A SOLICITUD DEL GRUPO PARLAMENTARIO FEDERAL DE IZQUIERDA UNIDA (número de expediente 212/001389).**
- **EL ACUERDO ALCANZADO CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN RELACIÓN CON EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL ESTABLE. A PETICIÓN PROPIA (número de expediente 212/001722).**

El señor **PRESIDENTE**: Señoras y señores diputados, se abre la sesión conforme al orden del día acordado. Se va a producir una acumulación de las dos comparecencias del secretario general de Empleo, por versar sobre el mismo tema, una a solicitud del Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida y otra a petición del propio Gobierno, para explicar el informe elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre el contrato a tiempo parcial, así como las propuestas que piensa llevar a cabo el citado Ministerio a la negociación que anuncia en los medios de comunicación, y para informar acerca del acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales en relación con el contrato a tiempo parcial estable.

Tiene la palabra el secretario general de empleo, don Manuel Pimentel.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE EMPLEO** (Pimentel Siles): Señorías, como ustedes saben, dentro del

mercado de trabajo la situación española tiene singularidades propias. Por una parte, presenta una tasa de temporalidad muy superior a la media europea y, sin embargo, otras fórmulas que son utilizadas de forma intensiva en el resto de la Unión Europea, como el tiempo parcial, están infrautilizadas. Por tanto, aunque sea muy elemental este primer análisis, merecería la pena que estudiáramos por qué estas diferencias tan acusadas en el uso del tiempo parcial. Por otra parte, determinados compromisos internacionales, peticiones de grupos políticos, peticiones de los agentes sociales, aconsejaban que iniciáramos la reforma, una reforma estructural para permitir el desarrollo en el uso de esta fórmula contractual. Y, por último, estamos ante una sociedad cambiante, una sociedad cada día más compleja, donde habrá personas, hombres y mujeres, que querrán compaginar y compatibilizar trabajo con otro tipo de actividad, bien sea atención doméstica, estudio, ocio o cualquier otra actividad. Por tanto, en una sociedad moderna, era necesario que tuviéramos una fórmula contractual moderna, acorde con las necesidades actuales. Todo ello hizo que el Gobierno iniciara un procedimiento de diálogo social para definir una nueva fórmula de contrato a tiempo parcial. Pero como precedente teníamos también un mandato europeo. Por una parte, un acuerdo-marco sobre trabajo a tiempo parcial, suscrito por los agentes sociales europeos Unice, SEP y CES, en junio de 1997, que derivó en la Directiva 97/81 sobre trabajo a tiempo parcial aprobada en diciembre del pasado año y que incorporaba a la legislación comunitaria el acuerdo de los agentes sociales, siendo por tanto preceptivo para todos los Estados miembros su traslación a las normativas estatales. En el ámbito nacional, el Acuerdo interconfederal para la estabilidad en el empleo, que tan magníficos resultados ha dado, celebrado en el año 1997, ya aconsejaba el inicio de negociaciones en torno al desarrollo del tiempo parcial y podría también tener como referencia cierta la Recomendación 182 y el Convenio 175 de la OIT, aprobado en junio de 1994, en el que se estableció un marco institucional en relación con el trabajo a tiempo parcial. Todo este marco europeo e internacional hizo que en el Plan de empleo del Reino de España, presentado el pasado año en Bruselas, se recogiera la necesidad y el compromiso del Gobierno de presentar un proyecto de contrato a tiempo parcial. Y, por último, el protagonismo propio de esta Cámara, las Resoluciones 29, 49 y 50 del Congreso de los Diputados, adoptadas en el deba-

te del estado de la Nación, en las que se instaba al Gobierno a establecer modificaciones normativas en relación con el contrato a tiempo parcial indefinido y estable.

Con todos estos precedentes, es evidente que teníamos que abordar de forma decidida y mirando de frente una nueva regulación del tiempo parcial. Teníamos diversas fórmulas. Una de ellas era presentar un proyecto para que la Cámara estudiara y debatiera de forma unilateral. Y la otra, que siempre es más compleja, más laboriosa, era intentar acordarlo a través del diálogo social. Como conocen SS.SS., decidimos hacerlo a través del diálogo social. Y, tras muchos meses de negociación con empresarios y con sindicatos, hemos logrado alcanzar un acuerdo con las organizaciones sindicales, aunque no todavía con las empresariales. Fruto de ese acuerdo fue el Real Decreto-ley hoy vigente y que SS.SS. conocen, pues ha sido remitido a esta Cámara y ha sido debatido con todos y cada uno de los grupos parlamentarios que SS.SS. representan. Como saben, el eje fundamental de este contrato es una tríada: flexibilidad, estabilidad y protección social, donde creemos que se va a centrar el éxito de estas fórmulas.

Antes de abordar aspectos sustantivos y materiales del contrato, quiero exponer un marco cuantitativo del uso y de los precedentes en porcentajes de utilización del tiempo parcial en nuestro país. El tiempo parcial se lleva utilizando en Europa desde hace tiempo. En 1979, hace veinte años ya en el Reino Unido trabajaban a tiempo parcial 4,5 millones de asalariados, es decir, un 20,2 por ciento del total. En Alemania, en ese año 1979, 2,7 millones de trabajadores, con un uso del 12,2 por ciento. En Francia, un 7,8 por ciento. Y en España, en aquellos tiempos, sencillamente el tiempo parcial era prácticamente inexistente. Todavía en el año 1990 el porcentaje a tiempo parcial en España se sitúa en torno al 5 por 100, el 4 por ciento si se consideran únicamente los asalariados; mientras que en el año 1990 los Países Bajos tenían una utilización del 32 por ciento; Suecia y Dinamarca, del 23; y el Reino Unido, del 22. Por su parte, en países como Alemania, Bélgica y Francia, aun con un nivel más moderado, este porcentaje oscilaba ente el 11 y 12 por ciento. Hoy en día España tiene una utilización media que no llega al 8 por ciento, mientras que la media comunitaria es el 16. Y en los países donde más empleo se ha creado, como en Holanda, tiene una utilización del 38 por ciento. ¿Y por qué esta diferencia de utilización? Porque, aparte de motivos culturales y de inexperiencia histórica, las fórmulas que hemos tenido sucesivamente vigentes nunca han sido equilibradas de forma que fueran atractivas para el trabajador y para la empresa: ni los empresarios consideran que el tiempo parcial es todavía una fórmula habitual y razonable de organizar el tiempo de trabajo en su empresa ni los trabajadores han visto que podían disponer de una fórmula que fuera para ellos estable y que además tuviera una protección social. Por tanto, se hacía necesaria no tan sólo una línea de bonificaciones, sino sobre todo una nueva normativa que compaginara estabilidad, flexibilidad y protección social.

Antes de esta nueva norma han existido en nuestro edificio normativo incorporaciones sucesivas. Así, la primera regulación específica del contrato a tiempo parcial no tiene lugar hasta 1980, con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores; sin embargo, se trató de un marco muy res-

trictivo y dotado de gran rigidez, prácticamente a la defensiva, con lo cual casi no se utilizó en la primera fase de vigencia del Estatuto de los Trabajadores. Esta escasa utilización condujo a la modificación de su regulación en la reforma del Estatuto de los Trabajadores del año 1984, sin embargo tampoco logró que la fórmula despegara con la reforma introducida en 1984. Así, en 1990, diez años después de su primera entrada en vigor, España sólo contaba con 383.000 asalariados a tiempo parcial, mientras que el otro hijo de la reforma de 1984, los diversos contratos temporales, alcanzaba ya los 2,8 millones de trabajadores. Iniciábamos la senda de divergencia en tendencias con Europa que marca nuestra situación actual: poco uso del tiempo parcial estable y uso intensivo y extensivo de los contratos temporales. Se ve con claridad cuál es el punto de arranque de esta divergencia que ha causado deformaciones en el natural coexistir de nuestro mercado de trabajo.

Nuevamente vuelve a reformarse en el 1994. Como ven SS.SS., son sucesivas las modificaciones, van jalonadas, sin que ninguna de ellas haya sido utilizada. En la reforma del año 1994 la principal novedad fue la supresión de la anterior exigencia de no superar los dos tercios de la jornada habitual, porque quitaba algunas prestaciones sociales muy importantes el tiempo parcial que se llamaba marginal, es decir, el tiempo parcial de menos de 12 horas a la semana y 48 horas al mes, eliminaba la protección social de determinadas contingencias y para la protección social del trabajador tan sólo computaban las horas y días efectivamente trabajados, con lo cual se hacía prácticamente imposible que un trabajador a tiempo parcial pudiera alcanzar la plenitud de las prestaciones que proporcionalmente pudieran corresponderle. Esta reforma de 1994 hace que por vez primera en la secuencia histórica se dispensen los contratos a tiempo parcial, es decir, comienzan a hacerse. Y, en 1997, por ejemplo, se realizaron el triple que en 1993, alcanzando ya casi los dos millones de contratos celebrados a tiempo parcial. Sin embargo, el total de población activa, de masa asalariada a tiempo parcial apenas cambió ¿Y por qué? Porque prácticamente la totalidad de los contratos a tiempo parcial que se han celebrado desde 1994 hasta la fecha han sido a tiempo parcial temporal. Con una reforma, la de 1994, volvimos —eso sí es cierto— a incrementar cuantitativamente el número de contratos a tiempo parcial, pero con un uso casi exclusivamente bajo la fórmula temporal, con lo cual estábamos cebando esa enorme, esa gigantesca bolsa de temporalidad que amenazaba y que amenaza todavía el normal funcionamiento de nuestro mercado laboral.

Por tanto, nuestra idea no era sólo darle dignidad al tiempo parcial; no era sólo darle protección social; además teníamos que conseguir, o tenemos que conseguir —todavía es un reto que tenemos por delante— que este tiempo parcial tenga forma estable. La estabilidad es un valor que tenemos que perseguir en nuestro funcionamiento, en nuestro mercado de trabajo, y consideramos que la estabilidad no debe afectar tan sólo al contrato ordinario, sino al contrato a tiempo parcial. Y creemos que una de las fórmulas de disminuir de forma rápida la enorme bolsa de temporalidad que todavía tenemos es que se incremente el número de contratos a tiempo parcial estable.

Las divergencias a día de hoy, como decía, siguen siendo muy notables. En España, en 1998, exactamente estamos en un 7,6, y en Holanda, en un 38,1. La temporalidad, sin embargo, en nuestro país está en el 34 por ciento de los asalariados, mientras que la media europea es del 16. El segundo país con más tasa de temporalidad de Europa es Finlandia, que tiene un 17,3. Por tanto, a día de hoy, y fruto de esta tendencia que he intentado trasladarles de forma resumida a SS.SS., seguimos teniendo esa realidad: poco tiempo parcial, muy poco del estable y una gran bolsa de temporalidad, que ha iniciado su descenso, pero que todavía mantiene tasas que duplican la media europea. Por tanto, teníamos que modificar esta normativa.

¿Cuáles han sido las líneas de trabajo? Han sido tres. En primer lugar, definir qué es el tiempo parcial y cómo funciona. En segundo lugar, darle protección social y también actuar sobre las fórmulas más perniciosas que existían en el contrato a tiempo parcial estable anterior. Y por último, y no es motivo de esta comparecencia, definir un paquete de bonificaciones para el fomento del contrato a tiempo parcial estable.

Lo primero que hicimos fue la modificación parcial de la Ley 63/1997 y del Real Decreto 489/1989, donde ampliamos los derechos sociales para lo que se llamaba tiempo parcial marginal, es decir, los contratos a tiempo parcial de menos de 12 horas a la semana y menos de 48 horas al mes, iniciando inmediatamente el debate, a través de la mesa de diálogo social, con empresarios y sindicatos para la modificación de la normativa. Al final, el Real Decreto-ley 15/1998 se aprobó el 27 de noviembre, fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 28 de noviembre, fruto, como les decía, de un acuerdo con las organizaciones sindicales, fruto de las aportaciones que durante todo el proceso de negociación hicieron tanto empresarios como sindicatos. Hemos negociado con los dos agentes sociales y los dos —tanto empresarios como sindicatos— han hecho aportaciones muy importantes que han sido recogidas en el texto del Decreto-ley.

¿Cuáles son las características más destacadas? En primer lugar, se delimita un criterio respecto al contrato a tiempo completo. Se dice que es tiempo parcial aquel contrato de trabajo que está por debajo del 77 por ciento de la jornada vigente en convenio o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Se introduce por vez primera en nuestro ordenamiento jurídico (a nivel europeo tan sólo existe el precedente francés) el concepto de hora complementaria asociada a la hora ordinaria, en un volumen que puede oscilar del 15 al 30 por ciento, según medio y convenio, que entendemos que dentro de la estabilidad aporta la flexibilidad suficiente al contrato para responder a las circunstancias y necesidades variables de la empresa. Se fijan, para que el trabajador se vea reforzado en su grado de voluntariedad, unas cautelas en la distribución y aplicación de estas horas complementarias, dejando un papel muy importante a la negociación colectiva, es decir, a los intereses mutuos, acuerdos de intereses mutuos de trabajadores y empresarios en torno a la distribución anual de estas horas complementarias. Y por último, entendiéndolo que estas horas responden a necesidades de la empresa, se estipula otro concepto muy novedoso en nuestro ordenamiento jurídico que es la consolidación, si el trabajador lo quiere (es decir,

un derecho que tiene que ser ejercido por el trabajador), de un porcentaje de estas horas complementarias, consolidándose a su base de horas ordinarias trabajadas.

También hay varias cautelas para reforzar la voluntariedad del tiempo parcial. Nosotros queremos conseguir un contrato que sea en lo posible lo más voluntario para el trabajador; es decir, dar la facilidad máxima a aquellas personas que por las motivaciones personales que tengan a bien deseen compaginar trabajo con otro tipo de actividad. Así, hay fórmulas de reversibilidad entre un trabajo a tiempo parcial y otro completo, y viceversa; así como preferencias de acceso a un trabajo a tiempo completo siempre que haya vacante. También este trabajador va a tener acceso —no proporcional, sino en este caso directo— a muchos otros derechos de los trabajadores, como es la formación continua, representatividad sindical, etcétera.

También dentro de este acuerdo introducimos modificaciones que yo creo importantes en otro modelo contractual que no se utilizaba en nuestro país, que es el contrato de relevo. Y no se utilizaba porque venía muy encasillado, tenía que ser el 50 por ciento del tiempo, tenía que ser el mismo oficio, entre personas de más de 62 años —antes— y jóvenes que entraran a conocer el oficio. Se baja la edad del relevado hasta 60 y se permite la coincidencia del tiempo del relevista y el relevado, que sería la persona que estaría en tiempo parcial, pudiendo oscilar hasta el 30 por ciento.

En cuanto a la protección social, no me voy a extender porque después va a comparecer el secretario de Estado de Seguridad Social, que les narrará con todo lujo de detalles cuál es la protección social del tiempo parcial. Únicamente diré que bajo la fórmula proporcional les hemos dado los mismos derechos, mediante un coeficiente del 1,5, que tienen los trabajadores que desarrollan su actividad profesional a tiempo completo. Y todo ello sin que para la empresa suponga un recargo de cotizaciones. La empresa tan sólo tendrá más cotizaciones en la fórmula de tiempo parcial marginal, donde tenía unos coeficientes reductores que van a ser equilibrados en parte proporcional a las horas trabajadas, como les relatará el secretario de Estado de la Seguridad Social.

También queda por definir el reglamento que va a afectar a una fórmula de contrato fijo discontinuo, que aunque no tiene mucha relevancia a nivel nacional, en determinadas zonas de nuestro país, como es el Levante, como es Baleares, pues sí tiene un peso específico importante que justifica que hagamos un esfuerzo en definir esta fórmula.

Con estas características creo que hemos logrado definir un tiempo parcial moderno que va a permitir que hombres y mujeres de forma voluntaria puedan desarrollar al mismo tiempo un trabajo y otra actividad, bien sea familiar, bien sea de ocio o de estudios. Esta fórmula está basada en al tríada flexibilidad, estabilidad y protección social, que se consigue con los articulados que les acabo de referir. Y, por último, vendrá complementada con un paquete de bonificaciones que entrará en vigor, si la Cámara así lo considera oportuno, a partir del 1 de enero.

Espero no haberme extendido en demasía. Puedo aportarles más datos, tanto jurídicos como cuantitativos, pero quedo lógicamente a los requerimientos que puedan hacerme SS.SS.

El señor **PRESIDENTE**: Por el grupo solicitante de la comparecencia, el Grupo Federal de Izquierda Unida, tiene la palabra el señor Vaquero.

El señor **VAQUERO DEL POZO**: Obviamente, en un aspecto ya ha sido contestada la pregunta que nosotros hacíamos, dado que desde nuestra solicitud de comparecencia hemos tenido tiempo de conocer el texto concreto del Real Decreto-ley y lo sustantivo del mismo, que es el acuerdo entre los sindicatos y el Gobierno. Por tanto, mi intervención tiene que remitirse a consultar con representantes de la Administración, con el secretario general de Empleo, algunos aspectos que no sé si no nos quedan claros o, más bien, simplemente son polémicos, en cualquier caso nosotros queremos que el Gobierno se pronuncie respecto de ellos.

Por ejemplo, sin duda alguna se ha hecho un esfuerzo importante respecto de la definición del contrato a tiempo parcial, en la medida en que se plantea el límite del 77 por ciento, etcétera. En cualquier caso, el mayor esfuerzo se ha hecho por parte de los sindicatos. No me negará el señor secretario general de Empleo que plantear una jornada a tiempo parcial de un 77 por ciento de la normal y al mismo tiempo admitir que las horas complementarias puedan llegar a un 15 y hasta a un 30 por ciento, sin duda alguna es un esfuerzo de volver la vista hacia otro lado, en la medida en que se está hablando de un contrato a tiempo parcial cuya jornada al final puede resultar muy parecida a la jornada a tiempo completo pero, eso sí, con derechos de alguna forma disminuidos. Por tanto, nosotros queremos preguntar por qué no se ha realizado un esfuerzo mayor de definición. Es decir, ¿cómo se ha llegado a ese 77 por ciento?, ¿quien ha tenido que ceder más?, porque obviamente los sindicatos no partían de ahí en su tabla reivindicativa. Algo han tenido que dejar. Han dejado parte de sus reivindicaciones en el camino, y es esto precisamente.

Por otro lado, el Gobierno en el futuro tendrá que contemplar medidas —que no creemos ver en el Real Decreto— para evitar una cierta picaresca, si no fraude empresarial, que enmascare precisamente la no realización de contratos a tiempo completo con la utilización de estos mecanismos del contrato a tiempo parcial más las horas complementarias, fundamentalmente cuando esas horas complementarias solamente se podrán consolidar en dos o cuatro años. Además, a pesar de lo que se plantea de que ese contrato va a ser estable, con las facilidades de despido que existen en nuestra actual legislación sin duda alguna la estabilidad es un término bastante aleatorio. En este sentido, la consolidación es bastante aleatoria también, y al final nosotros entendemos que puede producirse esa picaresca a que aludimos. Por tanto, si el Gobierno no lo ha contemplado en el Real Decreto, en el futuro tendrá que contemplarlo. Queremos conocer su punto de vista respecto de este aspecto, que nos parece uno de los más débiles del Real Decreto que nos ha presentado usted hoy.

Nosotros queremos saber en la actual estructura patriarcal de la sociedad española, y de otras, pero de la sociedad española en concreto, qué otras medidas se van a contemplar para que este contrato a tiempo parcial no se feminice de forma superabundante; es decir, para que lo que se pretende que sea una conciliación entre las responsabilidades

familiares y profesionales y, por tanto, el reparto de esas responsabilidades familiares y profesionales entre el hombre y la mujer, al final no se convierta pura y simplemente en que la mujer va a tener un contrato a tiempo parcial, o sea, la mitad de la jornada en el trabajo y la mitad de la jornada en el domicilio conyugal o particular. ¿Cómo se va a evitar esto? Nosotros no entendemos cómo se puede hablar de que se van a conciliar estas responsabilidades entre el hombre y la mujer. Más bien creemos que, dadas las estadísticas de ocupación actual de la mujer y dadas las pretensiones de incentivar a través de bonificaciones (de nuevo el mismo uso de las bonificaciones) este tipo de contrato, al final va a haber un segmento muy importante de este contrato ocupado por la mujer, y por tanto va a haber, sin duda alguna, una feminización creciente del contrato a tiempo parcial, lo cual agravará el carácter discriminatorio de nuestro mercado de trabajo respecto a la ocupación de la mujer.

Por otro lado, no sé si tendremos que llegar a hablar un mismo idioma respecto al término de voluntariedad o más bien no. Si hablamos el mismo idioma, a lo mejor se trata de que, bajo mi punto de vista, faltan medidas para consolidar esa voluntariedad. En cualquier caso, partiendo del supuesto de que ante la ley todos somos iguales y de que a nadie se le va a poner una pistola en el pecho para suscribir un contrato a tiempo parcial, lo cual es obvio; partiendo del supuesto de que nuestra sociedad tiene un dieciocho y pico por ciento de paro, y veremos a ver después de los efectos de la crisis asiática, mundial y española cuánto va a ser este paro; y partiendo del supuesto de que hay un 33 por ciento de precariedad, o sea, partiendo de los supuestos de la realidad de nuestro mercado laboral, una de dos: o hablamos de distinta voluntariedad o no entendemos cómo se puede hablar de que la suscripción del contrato a tiempo parcial no es forzosa. Porque sin duda alguna los parados tendrán que suscribir el trabajo que les echen y, por tanto, estarán forzados a suscribir el contrato a tiempo parcial, que será el que está más incentivado y más potenciado por este Gobierno. Por tanto, no sé a qué voluntariedad se refiere el Gobierno cuando se habla de carácter voluntario de este contrato. En cualquier caso, la voluntariedad siempre se justifica sobre la base de que hay muchas personas que quieren compaginar el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio, por decirlo de alguna forma, o el tiempo de dedicación a otras tareas. ¿En qué porcentaje evalúa el Gobierno este número de personas en nuestra sociedad que quiere compaginar eso? Porque según nuestros datos el número de encuestados que tienen hoy contrato a tiempo parcial y que no quieren un contrato a tiempo completo es de un 4 por ciento, con lo cual este dato contrasta un poco. A lo mejor el Gobierno tiene otros estudios más cualificados que nos quiere participar hoy, pero es un dato que hay que aclarar a la opinión pública. Sin duda alguna, la opinión pública se verá menos frustrada si se le habla claramente de que nuestro mercado de trabajo es el que es en función de nuestra incapacidad productiva, de que la economía es como es y esto es lo que hay y por tanto no podemos dar más que tiempo parcial, que si se le habla de voluntariedades. Yo creo que sería mucho más sincero decir lo que hay y no edulcorarlo con las buenas palabras con las que se está introduciendo la práctica del contrato a tiempo parcial o su incentivación definitiva.

Queda una pregunta, y es sobre las expectativas de creación de puestos de trabajo nuevos que se van a generar o que el Gobierno tiene previsto en función de esta potenciación del contrato a tiempo parcial. Es decir, ¿qué porcentaje de parados menos va a haber en este país después de que se potencie este contrato a tiempo parcial? ¿cuáles son las expectativas? El Gobierno tendrá hechos sus estudios y nosotros quisiéramos saberlo para preverlo y para contrastar en el futuro qué es lo que la economía por sí misma, el crecimiento económico por sí mismo ha dado de sí respecto a la reducción del paro (que sin duda alguna es un parámetro importante) y qué es lo que hay de plus en las medidas que el Gobierno ha planteado, entre otras ésta, respecto a la reducción del paro.

Dejo el tema de las bonificaciones para cuando comparezca el secretario de Estado para la Seguridad Social.

El señor **PRESIDENTE**: ¿Grupos que deseen hacer uso de la palabra? Todos los presentes. Empezamos por el Grupo Mixto, en cuyo nombre don Ricardo Peralta tiene la palabra.

El señor **PERALTA ORTEGA**: Agradecemos al señor Pimentel su comparecencia para hablar de los acuerdos recientemente suscritos con las organizaciones sindicales sobre el tema del contrato a tiempo parcial.

En un reciente debate que celebrábamos en el Pleno del Congreso en relación con este tema, tenía ocasión de decir que el contrato a tiempo parcial es una realidad de importancia indiscutible hoy ya en nuestro país y seguramente la tendencia creciente, circunstancia que indudablemente va relacionada con los actuales sistemas productivos y con las características de los mismos. Yo creo que ésta es una realidad evidente, una realidad que, por otra parte, está hoy presente no sólo en España sino en el conjunto de los países de la Unión Europea, en donde además nos encontramos con que el contrato a tiempo parcial tiene una presencia bastante más significativa de la que tiene en nuestro país. Yo, sinceramente, no me atrevería a decir que por esa circunstancia sea peor la situación social de los países de la Unión Europea, ni creo que el que la realidad de nuestro país en ese sentido se vaya haciendo homogénea con lo que hoy es realidad en los países de la Unión Europea suponga que se incrementa el diferencial social en relación con los países de la Unión. No. Incluso me atrevería a pensar que, por circunstancias productivas características de nuestro país (determinado peso del sector agrícola, peso de los servicios), puede tener más justificación objetiva la existencia de un contrato a tiempo parcial en relación con otros países de la Unión Europea. El problema ha sido que en nuestro país el contrato a tiempo parcial carecía de una regulación adecuada y, sobre todo, carecía de una regulación suficientemente protectora.

Yo creo sinceramente que este acuerdo suscrito por el Gobierno con las organizaciones sindicales más representativas, con Comisiones Obreras y con UGT, es un magnífico acuerdo. Creo que viene a poner punto final a una situación, la actualmente existente, que es desde luego notablemente mejorable. Se le cabría aplicar la situación del contrato a tiempo parcial, y en general al mercado laboral de nuestro país, lo que se dice de las fincas agrícolas andaluzas y extremeñas: son manifiestamente mejorables,

sin lugar a dudas. Yo creo que cualquier persona con un sentido, no digo ya de la justicia, con un sentido de la objetividad, al analizar el mercado laboral de nuestro país llegaría a la conclusión de que efectivamente se deben adoptar muchas medidas encaminadas a hacerlo más acorde con los mercados laborales de los países de la Unión Europea, donde existe —es verdad— mucha menos temporalidad, pero también existe —y tenemos que reconocerlo— un porcentaje más significativo de contratos a tiempo parcial.

Yo insisto: este acuerdo firmado por el Gobierno con las organizaciones sindicales me parece que es un magnífico acuerdo. Creo que es un magnífico acuerdo, en primer lugar, porque es la vía de solución de los problemas en el ámbito laboral; buscar el acuerdo con las organizaciones sociales para corregir los problemas objetivos que presenta el mercado laboral.

Yo felicito a los firmantes del acuerdo, pero permítame, señor secretario de Estado, que no le felicite especialmente a usted, a la parte del Gobierno, sino a los sindicatos. Porque realmente no sólo han conseguido un buen acuerdo para un problema del mercado laboral, sino que han conseguido que un Gobierno tan cercano a los empresarios no firme el acuerdo con los empresarios. Es verdad que luego los empresarios saben sacar de este Gobierno compensaciones importantes. Ahora estamos tramitando la Ley de acompañamiento y oigo hablar de billones de pesetas que se dan a sectores empresariales que dudosamente lo justifican, fundaciones sanitarias, en fin, todas estas cosas que usted conoce perfectamente porque están todos los días en los medios de comunicación. Siendo así esa íntima relación del Gobierno con los empresarios, el que en este caso concreto los sindicatos hayan conseguido que el Gobierno no firme con los empresarios qué duda cabe de que demuestra una especial habilidad y una especial capacidad por parte de los sindicatos. Y yo, por tanto, tengo que felicitarles, porque lo han conseguido.

Hay que felicitar a los firmantes de este acuerdo, a todos, también al Gobierno, no se crea que escatimo felicitar al Gobierno, tengo que felicitarles porque creo que han hecho un acuerdo en el que abordan un problema serio del mercado laboral, pero además lo abordan con rigor jurídico; y creo que en materia laboral hace falta rigor jurídico. Leyendo detenidamente el acuerdo, se constata que ha habido una preocupación seria por conseguir efectivamente que, más allá del valor político y del valor social, fuera un acuerdo que tuviera rigor jurídico. No sólo la capacidad y la habilidad de las partes, sino también el compromiso de conectar con especialistas en esta materia, que consta en el acuerdo y me consta que han trabajado en este sentido, ha conseguido que los textos que finalmente vamos a debatir este jueves en el Congreso de los Diputados, los textos de los reales Decretos-leyes, tengan ese rigor jurídico que es imprescindible en una norma de esta trascendencia. El contenido de los reales Decretos-leyes y del acuerdo, en mi opinión, salvaguardan y protegen adecuadamente principios como la igualdad de derechos. Creo que es un trabajo serio el que se ha hecho en este terreno. Los coeficientes correctores que se introducen para garantizar la protección adecuada son principios que hacen realidad en este ámbito concreto esa igualdad que se debe buscar; más allá de la mera igualdad formal, una igualdad real.

¿La voluntariedad en este tipo de contratos? Cabe dudar si alguna vez el trabajo es voluntario, en estos países y en cualquier país. Yo soy de los que creen que el trabajo es en cierto modo obligación de la persona, y por tanto cabría afirmar que todo trabajo es obligado. Pero más allá de estas discusiones filosóficas, en la realidad de nuestros países, en la realidad de las economías que conocemos como de mercado, pues es verdad que hay una cierta obligación de trabajar, una obligación impuesta por razones de carácter económico que tendremos que procurar ir transformando, una transformación lenta porque evidentemente no vamos a conseguir cambiarlos de la noche a la mañana. Por tanto, la voluntariedad que cabe pedir en el ámbito del derecho de trabajo en este sistema económico yo creo que aparece suficientemente garantizada.

Y, finalmente, la estabilidad. En alguna ocasión he tenido oportunidad de oír decir a un alto cargo ministerial que el contrato temporal en nuestro país no era un modelo, pero que desde luego el contrato a tiempo parcial temporal era lo peor de lo peor. Yo creo que la apuesta que se hace en estos acuerdos por dar estabilidad a la contratación a tiempo parcial, unida a lo que decía anteriormente de igualdad y de voluntariedad, configura unos acuerdos que sinceramente tengo que decirles que merecen todo el respaldo y el apoyo por parte de nuestra organización, de Nueva Izquierda-Iniciativa per Catalunya. Desde ese punto de vista, le anuncio ya, señor secretario de Estado, que el día que se produzca el debate de la convalidación de estos reales Decretos-leyes nuestro voto será favorable. Tendremos ocasión, porque la vida política es así, de manifestar que no nos gusta el que, sin simultaneidad con este acuerdo bueno y necesario, el Gobierno haya tomado toda otra serie de medidas para compensar a los empresarios que nos parezcan absolutamente injustificadas. Pero eso ya no es responsabilidad de los firmantes de este acuerdo y no es responsabilidad de este grupo político, eso es responsabilidad de este Gobierno y, efectivamente, él sabrá las razones por las que lo ha hecho.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Nacionalista Vasco, tiene la palabra el señor Caballero.

El señor **CABALLERO BASAÑEZ**: En primer lugar, hay que reconocer que este Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad contiene un conjunto de elementos caracterizadores, tanto en el plano de su propuesta reguladora como en cuanto a su protección social, que sin duda merecen una calificación muy positiva, ya que superan algo que se hacía tan necesario como comúnmente se ha venido denominando contratos basura, situaciones de injusticia social que había que ir superando. Sin embargo, hay una serie de aspectos sobre los que nos gustaría hacer algunas preguntas.

En primer lugar, entendemos que una vez más en este Real Decreto aparece una situación discriminatoria para el mundo de las cooperativas. La Confederación de Cooperativas recientemente ha vuelto a denunciar la situación de discriminación legal que sufren las cooperativas en materia de incentivos de empleo. En el Real Decreto del cual estamos hablando esta mañana una vez más hay que echar en

falta la figura jurídica del socio trabajador y del socio de trabajo. El mismo Consejo Económico y Social, en su dictamen favorable al anteproyecto de este Real Decreto, consideraba que el nuevo marco jurídico debía contemplarse para los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas en los mismos términos. En este sentido, preguntamos por qué aparece de nuevo una discriminación para el mundo cooperativo.

En segundo lugar, este contrato a tiempo parcial se ha vendido mucho diciendo que facilita el acceso de la mujer a un empleo. Lo que no nos dicen es que se trata del acceso a un estado de discriminación normalizada para la mujer, que perpetúa la posición dependiente y subalterna de la mujer trabajadora. Lo escaso del salario y las coberturas sociales confirman el carácter de segundo ingreso de este salario femenino, entre comillas. La naturaleza auxiliar o marginal de las funciones realizadas hace impensable la promoción profesional y la menor duración de la jornada de trabajo fuera de casa acentúa la dedicación de la mujer al trabajo dentro de casa, confirmando así como tarea femenina. En definitiva, este contrato a tiempo parcial mantiene a las mujeres en una situación de inseguridad económica que acentúa su posición subalterna, encerrándolas en un círculo del que difícilmente podrían escapar. Y nuestra pregunta es por qué.

Y en tercer lugar, en la disposición adicional única se establece una habilitación al Gobierno que le autoriza para modificar determinados aspectos de lo regulado, a lo que, el Consejo Económico y Social literalmente dice en su informe: «Sin embargo, el Consejo es consciente de que las dudas sobre la licitud, desde un punto de vista constitucional, que puede plantear esta previsión subordina, de un lado, la actuación del Gobierno a una propuesta previa de los interlocutores sociales y, de otro, supone atribuir al Gobierno competencias normativas en una norma que ha sido elaborada por el mismo Gobierno». Estamos de acuerdo con estas dudas que se plantean desde el punto de vista jurídico por el Consejo Económico y Social, y en ese sentido no coincidiríamos con lo que se ha dicho anteriormente sobre el rigor jurídico y preguntaríamos por estas dudas de licitud que sobre esta disposición adicional única plantea el mismo Consejo Económico y Social.

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

El señor **CAMPUZANO I CANADÈS**: Quiero agradecer la comparecencia del secretario general de Empleo, el señor Pimentel, y evidentemente afirmar que el Grupo Parlamentario Catalán de Convergència i Unió comparte la filosofía normalizadora de este Real Decreto y su propia génesis.

Partimos de un uso escaso del empleo a tiempo parcial en el Estado español, un uso escaso que además viene acompañado por altas tasas de temporalidad vinculada a la creación de empleos de bajo rendimiento económico, un empleo de mala calidad vinculado muchas veces a sectores femeninos. Y creo precisamente que esta iniciativa del Gobierno y de los agentes sociales pretende normalizar y mejorar esta situación hoy mala.

Vamos a un modelo en el que pretendemos aumentar el uso de la contratación a tiempo parcial. Pretendemos acabar con esta temporalidad a través de la definición de una nueva figura jurídica de carácter indefinido y pretendemos además que tenga una protección social que sea utilizada por parte de los trabajadores. Y todo ello con la voluntad de que ésta sea una fórmula de empleo que vaya más allá de las coyunturas, que sirva para responder a necesidades concretas del mercado y se incorpore en nuestra realidad como una fórmula para compaginar la vida laboral con otras responsabilidades, tanto para hombres como para mujeres. El Grupo Parlamentario Catalán comparte esta filosofía porque —el señor secretario general así lo ha dicho— esta iniciativa del Gobierno y de los sindicatos responde a unos mandatos de este Parlamento inequívocos, el último de ellos en el último debate de política general y precisamente a propuesta de *Convergència i Unió*. Nos sentimos, por tanto, plenamente satisfechos. También entendemos que la fórmula de plantear estas modificaciones de carácter legislativo a través del diálogo social permite que las normas legales vengan precedidas de un acuerdo social que puede garantizar una mayor eficacia en su implementación real en el conjunto de nuestra sociedad.

Quiero manifestar aquí, y lo hicimos en su momento al Ministerio, que nos hubiese gustado que fuese un acuerdo también suscrito con la representación del mundo empresarial. Nunca es bueno que un acuerdo de estas características tan sólo se cierre con una de las partes implicadas. Estaría bien que el secretario general profundizase en por qué el Gobierno no ha permitido llegar también a ese acuerdo con los representantes del mundo empresarial. Nos parece que puede existir un riesgo de no utilización en todas sus posibilidades de esta fórmula, precisamente porque el mundo empresarial no tenga la confianza necesaria en este nuevo instrumento.

En este sentido, le planteamos al Gobierno, hoy aquí y lo haremos este jueves también en la convalidación del Real Decreto, dos cuestiones. Una, que se esfuerce para intentar que a través de las fórmulas de negociación colectiva y de desarrollo de esta normativa el mundo empresarial se adhiera con el mismo entusiasmo que mostraban algunos de los portavoces a esta iniciativa. Nos parece que esto es fundamental. Creo que ayer el ministro de Trabajo asistía a una reunión de un sector concreto donde había un posicionamiento más favorable. Pues bien, el Gobierno debe explotar al máximo todas las posibilidades que desde el mundo empresarial se planteen. En segundo lugar, en el dictamen del Consejo de Estado se hace referencia a que los plazos que prevé el Real Decreto de desarrollo reglamentario del mismo se cumplan en los términos que el propio Real Decreto establece, para impedir situaciones ambiguas o demasiado abiertas que se deben desarrollar por vía reglamentaria. Le pedimos al Gobierno su cumplimiento preciso y exacto, en concreto creo recordar que es la disposición final segunda.

Me sumo también a la petición que hacía el señor Caballero, del Partido Nacionalista Vasco. Efectivamente, el propio dictamen del Consejo Económico y Social decía que en el desarrollo del nuevo marco jurídico del contrato a tiempo parcial se contemple la prestación del trabajo de esta naturaleza para los socios trabajadores o de trabajo de

cooperativas, con las especificidades propias de la institución cooperativa, en los mismos términos del anteproyecto del Real Decreto-ley. El señor Pimentel conoce nuestro interés, y hemos tenido ocasión de discutirlo muchas veces, en normalizar también el mundo cooperativo en todos aquellos aspectos del mundo laboral que son positivos. Y nos gustaría que el Gobierno se comprometiese a avanzar en esta línea.

Para terminar, dos últimas cuestiones. En primer lugar, felicitarnos todos por el nivel de madurez que las principales organizaciones sindicales a nivel estatal han tenido en esta materia, yo creo que ahí podemos todos coincidir. En segundo lugar, esperamos que esas dudas que se han manifestado desde el mundo empresarial, y especialmente en relación a la implementación de las horas complementarias, se demuestren falsas. Todos entendemos que su implementación va a ser compleja desde el punto de vista de la gestión. También es cierto que el propio Real Decreto incorpora la posibilidad de que a través de esa negociación y de una modificación legal esos aspectos, que hoy quizás puedan estar en duda, puedan ser revisados. En este sentido, también pediríamos al Gobierno la suficiente amplitud de miras como para cambiar lo que haya que cambiar sin ningún tipo de rubor para que las cosas funcionen mejor.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Socialista, tiene la palabra la señora López i Chamosa.

La señora **LÓPEZ I CHAMOSA**: Señor secretario general de Empleo, bienvenido y gracias por venir aquí a explicarnos algo que la verdad es que nos coloca en una situación un poco complicada, porque hoy vamos a hablar de este tema y el jueves tenemos la convalidación del Decreto; nos obligan a hablar varias veces del mismo tema y luego las cosas que realmente tendríamos que discutir aquí en el Parlamento nos las hurtan y se las llevan ustedes al Senado, así, de rondón, por debajo, y prorrogan los contratos y suben las cotizaciones sin contar con nadie y a escondidillas. Pero bueno, ya que está usted aquí, pues hablaremos de lo que ha venido usted a hablar, del contrato a tiempo parcial. Y aquí habría que hacer varias diferenciaciones y decir varias cosas.

Primero, es muy difícil no estar de acuerdo con un contrato a tiempo parcial en un país donde tenemos una tasa de actividad muy baja, estamos en torno al 50 por ciento de tasa de actividad. Entonces, con cualquier forma de contratación que sea estable y demás lógicamente tienes que estar de acuerdo, porque hay que arrimar el hombro como sea para que esa tasa de actividad suba. En ese sentido, nosotros claro que estamos de acuerdo con la fórmula de contratación a tiempo parcial y estable, como no podía ser de otra manera, más si tenemos en cuenta que esto viene precedido de un acuerdo con los sindicatos, por lo que es lógicamente un contenido a valorar positivamente.

Otra cuestión son las formas, cómo se alcanza, cómo llega aquí, a la Cámara, que son cosas muy distintas. Porque, mire usted, el acuerdo con los sindicatos es positivo, y yo creo que en ese sentido hemos ido avanzando y los sindicatos están haciendo grandes esfuerzos para llegar a acuerdos, porque yo comparto lo que ha dicho algún interviniente antes: aquí los que han hecho un verdadero esfuer-

zo han sido los sindicatos. Ahora, ¿por qué no se ha incorporado a los empresarios? Tenga en cuenta una cosa, este contrato va a tener dificultades, porque una parte importante de los que lo van a tener que aplicar se han quedado fuera. Y aunque es verdad que el Gobierno les está llenando las arcas de sus empresas con subvenciones por otros lados para que se conformen, la realidad suele ser muy tozuda y se acaba imponiendo siempre. En 1997 se firmó un acuerdo y se hicieron unos reales Decretos que convertimos en ley, sobre el tema de la contratación indefinida. ¿Y qué pasa? Que en nuestro país, a pesar de los dos años de las subvenciones, del acuerdo, de la ley, tenemos una tasa de contratación temporal muy elevada, casi en torno al 34 por ciento. Y eso es una realidad. Hay que partir de la verdadera situación que se produce en el mundo laboral, en el mundo de las empresas, analizar los problemas y, en función de eso, buscar soluciones nuevas pero aplicables. Siempre he tenido la sensación, ahora como en el pasado, de que los técnicos que redactan los Decretos y las leyes nunca han pisado una empresa ni han visto lo que es la realidad, el día a día de una empresa. Yo he comentado este Decreto con empresarios y empresarias de veinte trabajadores, de seis y de siete, y me dicen: Bueno, eso es como el cuento de la lechera; no va a tener efecto en la pequeña empresa. Esto es inaplicable para la pequeña y mediana empresa. Y si tenemos en cuenta que las grandes empresas en los últimos años lo único que están haciendo es aumentar los beneficios y disminuir el empleo, entonces estamos haciendo (perdóneme la expresión), pero estamos haciendo un pan... (imágenes el resto), estamos haciendo un pan así de..., porque la creación de empleo se hace en la pequeña y mediana empresa. Y este Decreto, tal y como está, es dificultoso para la pequeña y mediana empresa, y lo dicen ellos mismos.

La realidad se va a imponer. Vamos a tener una ley, se habrá firmado un acuerdo con los sindicatos y todo lo demás, y lo haremos aquí, pero luego la realidad se va a imponer, y de eso es de lo que teníamos que ser conscientes. Y teníamos que buscar fórmulas que realmente tuviesen el consenso de todo el mundo para poder aplicarse en la realidad y que ayuden a generar empleo. Porque si no, eso sí, el Gobierno podrá decir: Hemos firmado, hemos hecho esto... Hay una cosa que yo he rectificado en muchos sitios y hay mucha gente que me oyó. Cuando hacíamos la campaña yo por lo menos decía: el Partido Popular no tiene programa. Pero ahora donde he ido he dicho: el Partido Popular no tenía programa, es verdad, pero estaba equivocada, sabía lo que quería, y quería beneficiar a los mismos, a los de siempre, a los empresarios grandes, porque a los que forman realmente la sociedad, a los que generan empleo, a las pequeñitas, a las microempresas, a éstas las estamos abandonando y estamos haciendo medidas y reglas laborales muy difíciles de aplicar.

Y si hablamos del tema de la Seguridad Social y cotizaciones, pues eso ya es harina de otro costal. Yo, desde luego, con el acuerdo firmado con los sindicatos estoy conforme, porque lógicamente lo ha firmado mi sindicato y además mi sindicato hace las cosas bien. Por lo tanto con el contenido estoy de acuerdo. Pero luego la fórmula para redactarlo después es muy complicada.

Nosotros vamos a fijar nuestra posición el jueves, como corresponde, a la hora de debatir la convalidación del Decreto ley, porque lógicamente usted y yo aquí hoy estamos haciendo lo que hacen en las grandes fiestas, de teloneros, entreteniéndonos, porque los importantes serán los Jefes que hablen el jueves, no usted y yo: los que mandan son los que hablarán el jueves, y ellos serán los que decidirán realmente lo que haremos con esto. No obstante, yo le estoy transmitiendo una opinión no sólo de mi grupo, sino del sentir de varios pequeños y medianos empresarios y de gente del sindicato, que reconoce que va a ser de muy difícil aplicación.

Dentro de un año vendremos aquí y usted nos dará las cifras de los contratos que se han hecho de acuerdo con este Decreto. Ahora estamos en un 8 por ciento de contratación a tiempo parcial: ojalá este Decreto ayude a entrar en esa senda, porque discrepo, y aprovecho para decirle a algún compañero que ha intervenido anteriormente, que, de verdad, yo no sé cómo los hombres de este país no cambiáis la mentalidad (**Risas.**) Es decir, ¿este Decreto está hecho para la mujer? No. Se aplicará fundamentalmente en la mujer en la medida que los hombres de este país entienden que la casa no la hacen ellos, que las tareas del hogar es una cosa lejana y que la que puede compartir es la mujer. Pues el hombre también puede compartir tener un contrato de seis horas al día y cuidar de la casa en las horas siguientes. (**Rumores.**) Entonces, en la medida que eso sea así, será un contrato bueno o malo para el hombre y para la mujer: pero no, ya todo el mundo da por sentado que va a ir directo a la mujer. bueno, así no iremos a ningún lado con esta gente porque tenemos, especialmente los hombres (**Risas.**)

Y ya para terminar (**El señor VAQUERO DEL POZO: Muy bien, tú lo justificas todo.**) Claro, las estadísticas hablan. Es que el problema de las estadísticas es que dan la realidad. Pero, claro, Pedro, hay una cuestión muy clara.... (**El señor VAQUERO DEL POZO: No abusar de tu condición de mujer.—Risas.**)

El señor **PRESIDENTE**: Señorías, no establezcan diálogo entre ustedes, por favor.

La señora **LÓPEZ I CHAMOSA**: No he abusado nunca, pero la realidad de los hogares es la que es, y la realidad de los hogares —están ahí las estadísticas— es que los hombres dedican a la casa 0,15 minutos al día, mientras que la mujer dedica de 7 a 8 horas para arriba. Y eso no es un problema de leyes, es un problema de mentalidad. Y si no empezáis a cambiar los que estáis aquí, que tendrías que ser la delantera de la vanguardia de los hombres en ese contexto, pues vamos muy mal. Terminó con este desvío de la contratación temporal, pero es un problema que a la larga será así.

Yo le pediría una cosa al secretario de Empleo. Yo reconozco el derecho de cada gobierno a que viva de la propaganda, que haga la propaganda como quiera; pero nosotros vivimos en un país donde tenemos un problema muy serio, que es el problema del desempleo. Tenemos más de un 18 por ciento de parados en nuestro país, y realmente yo creo que estos temas los tendríamos que afrontar con consenso de todos los grupos, los tendríamos que afrontar con seriedad, haciendo nuevas fórmulas que realmente sean aplicables y,

sobre todo, pensando en los parados-paradas y en la pequeña y mediana empresa, porque es en nuestro país la que genera riqueza y genera empleo. Si no hacemos medidas que sean aplicables en estas empresas no estaremos haciendo nada más que cosas bonitas para las campañas en televisión.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Popular, tiene la palabra don Damián Caneda.

El señor **CANEDA MORALES**: Cómo no, agradecer la presencia del secretario general y el sentido de su explicación, totalmente completa y muy clarita, de lo que es esta contratación, y sobre todo porque refleja una línea, una coherencia y una responsabilidad en hacer algo que hay que hacer. Luego se ha demostrado que prácticamente todos los grupos muestran su acuerdo en este tipo de contrato, con excepción de alguno que le parece maravilloso, pero se hace una ensalada, porque por lo visto en la redacción hay algunas comas que no le gustan. Y me extraña además que precisamente el Grupo Socialista le dé tantísima importancia a que no se haya accedido tanto a los empresarios. Algunas veces la ensalada llega a límites realmente difíciles de entender. Pero, no obstante, me alegra sobremanera que se hayan dado cuenta de que el desempleo es un problema muy grave, que es un 18 por ciento y que es algo a lo que tenemos que dedicarle una atención importante. Este desempleo, que cuando llegó el Gobierno, como recuerdan muy bien, era el 23, entonces quizá no miraba los datos, no le importaba tanto, refleja algo importantísimo: que las medidas que se han ido tomando con responsabilidad, con coherencia, en una línea, han llevado a que se baje de ese 23 a este 18 y a que también, en términos relativos, en lugar de tener más de 12 puntos de diferencia con Europa, hoy estamos en algo más de 8 y se sigan tomando medidas. Y ahí es donde digo que hay que felicitar a un Gobierno que, en lugar de decir «qué bien vamos», ha creado 800.000 puestos de trabajo y está buscando permanentemente alternativas con la sociedad, con los agentes sociales, para ver cómo se puede seguir creando empleo en España.

A ese aspecto es a lo que entendemos que se refiere el secretario general cuando tiene que necesariamente acercarse al mercado laboral español y ver que tiene unos problemas que han hecho que realmente sea diferente el problema del paro en España. Igual que está el alto paro femenino, igual que está el problema de formación, está, porque salta por sí solo, que la contratación a tiempo parcial en este país ha sido y es escasa, ha sido y es muy mala. Es un trabajo precario, es un trabajo que en un 85 por ciento es temporal y que además sólo se utiliza por un 8 por ciento.

¿Por qué pasa esto? En nuestra opinión, es la inestabilidad de este tipo de contratos, es la baja formación que conlleva el que sea a tiempo parcial y temporal y las barreras para la protección social lo que han hecho que se utilice poco y mal. Pero eso es lo que obliga a que se tenga que regular de otra manera, ahí es donde se tiene que empezar a trasladar todo lo que se está avanzando en el contrato a tiempo completo al de tiempo parcial.

Creo que algunas de las argumentaciones de aquellos que no están muy convencidos están un tanto fuera de lugar, olvidando una parte del problema. Yo creo que, puesto que la estructura productiva en España es similar a la del

resto de los países europeos, el contrato a tiempo parcial tiene un hueco importante. Es decir, existen las horas extras, existe la economía sumergida, existe ir a echar unas horas a una empresa, se está haciendo ese trabajo, y lo que ocurre es que no estaba bien regulado. Y cuando se dice «es que va a precarizarse el empleo»; efectivamente una de las razones de regular el contrato a tiempo parcial es facilitar que se pueda compatibilizar la jornada laboral con la jornada doméstica, con la formación, con el ocio, con lo que sea. Pero piensen que si es verdad que hay un 18 por ciento de personas en paro, no es menos verdad que hay otro porcentaje —el 82 por ciento que trabaja; que se esté produciendo un proceso de concentración del trabajo en las clases más formadas y con más poder adquisitivo, y que precisamente entre ese tipo de mercado sí hay una competencia de compatibilizar. Una pareja que tiene un niño, ambos pueden querer compatibilizarlo con cuidar al niño. Una pareja que tiene una persona mayor en su casa, pueden ambos querer compatibilizar su trabajo con el cuidado del mayor en casa. Y esto en toda Europa, y no tiene por qué ser diferente en España, permite dar un nicho de mercado que nos sitúe en ese millón de puestos de trabajo que nos diferencia entre la media del 8 y la media del 16 en toda Europa. Consecuentemente, creo que hay motivos suficientes para que se tuviera que regular, y regular seriamente.

Hay unos aspectos que se han comentado que son especialmente complicados. En las horas complementarias, que es uno de los temas más complejos, quizás se ha llegado a un 77 por ciento como tope legal nos parece que efectivamente podría ser otra cifra, pero es un 77 por ciento como cómputo general, que es como lo entendemos nosotros, es decir, entre las horas ordinarias y las horas complementarias. Como es un acuerdo, supongo que se llega a través de una negociación y deja al convenio colectivo para que pueda ser flexible entre un 15 y un 30 de las horas ordinarias, con lo cual creo que les deja todavía espacio a los agentes sociales para seguir negociando.

La voluntariedad nosotros la contemplamos como algo que es un avance también de esta regulación. Y siempre se tiene que ver todo el problema en su conjunto para poder avanzar. El que tiene un contrato a tiempo completo tiene que exigirse absoluta voluntariedad para hacerlo a tiempo parcial. El que no tiene nada y puede tener un contrato a tiempo parcial, lógicamente tiene una mejora. Y si, como he explicado antes, hay un hueco en la estructura del mercado europeo que permite este trabajo, siempre que reúna una serie de condiciones, hay que avanzar.

También quería hacer hincapié en que algunos portavoces, sobre todo fuera de aquí, aunque aquí también lo he oído tres veces para extrañeza mía, siguen insistiendo en feminizar este contrato, y lo feminiza quien lo diga, porque desde luego nunca el Gobierno ni el Partido Popular han hablado de esto como de un contrato femenino. No sé ese empeño que tienen algunos portavoces en hacer del contrato a tiempo parcial un contrato femenino. Nosotros desde luego nos negamos rotundamente a que sea así y, admitiendo que hay unas estadísticas, admitiendo que vivimos en una sociedad machista y más machista que la del resto de Europa, lo que tiene que hacer precisamente la política es cambiar esa realidad, se cambia regulando, avanzando en leyes y avanzando socialmente en ese camino.

En definitiva, el objetivo de este contrato es fortalecer y extender las posibilidades de nuestro mercado de trabajo. Se ha utilizado el acuerdo, pero no solamente porque este partido y este Gobierno esté utilizando el diálogo permanentemente, sino también porque los resultados están avallando que es el método más eficaz de conseguir las cosas, por eso sostiene un acuerdo más después de nueve acuerdos. Creo que con esto nos situamos en el objetivo del cual el grupo que sustenta al Gobierno y el Gobierno en sí hablaba de competitividad y solidaridad al mismo tiempo.

Este contrato aumenta la competitividad de las empresas españolas por vía de la flexibilidad y la adaptación y aumenta la solidaridad, puesto que da mayor protección social y establece en sí mismo unas formas de cautela para corregir los abusos. Tiene efectivamente coherencia con los acuerdos de 1997, puesto que si era necesario ese acuerdo que decía que una temporalidad del 30 por ciento era muy alta para los contratos a tiempo completo, ¿cómo no se va a regular y a poner medidas urgentes para un tipo de contrato que tiene un 85 por ciento de temporalidad? Por simple coherencia y aplicando los mismos principios que los agentes sociales hicieron en el acuerdo aquel, tiene que trasladarse aquí. Refleja, en consecuencia, una voluntad política de incrementar la estabilidad de los contratos y a la vez incrementar su protección.

Creo que es importante también resaltar por nuestra parte el hecho de que sea el primer país europeo que vaya a adaptar la Directiva 97/81, que a su vez recoge un acuerdo entre los sindicatos y los empresarios europeos. Eso significa que en temas de empleo España sigue siendo, como está ocurriendo en estos últimos años, un país vanguardia en innovar y aplicar aquellos sistemas que puedan ayudarnos a acercarnos a más velocidad a unos niveles de empleo soportables.

En definitiva, señorías, señor presidente, creo que esta regulación, este acuerdo que se ha alcanzado trae ventajas. Trae ventajas para la sociedad, porque las trae para las dos partes en este caso afectadas. Para los empresarios, porque les da flexibilidad, porque las horas complementarias sin costes adicionales les permitirán ajustar mejor su producción. Porque la cotización se deja que sea por horas realmente trabajadas y no total. No tiene ningún incremento para la empresa, también para la pyme, que es la que crea más empleo, el hecho de que haya más protección social. Y luego permite esa compatibilización de trabajo y aclara y facilita más el contrato de relevo, que creemos realmente importante. Para los trabajadores, en definitiva y por último, creo que elimina la discriminación; creo que defiende y salvaguarda bien la voluntariedad; y, sobre todo, acaba de una vez por todas, como se inició, con la protección social de los contratos marginales, con que haya contratos con protección y contratos sin protección. Y este contrato, esto que hoy se regula, creo que tiene una protección social exactamente igual que el contrato a tiempo completo.

En consecuencia, estamos satisfechos con la comparancia y satisfechos con la nueva regulación.

El señor **PRESIDENTE**: para responder a los distintos grupos, tiene la palabra el secretario general de Empleo, señor Pimentel.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE EMPLEO** (Pimentel Siles): He seguido con atención y satisfacción el conjunto de intervenciones de los distintos grupos de esta Cámara que vienen a avalar, con alguna matización importante (o menos importante, eso sí) el esfuerzo de negociación de los agentes sociales, del Gobierno y el mandato que teníamos de esta Cámara de desarrollar el tiempo parcial. Les agradezco, pues, al conjunto de SS. SS. sus intervenciones constructivas, con las cuales no tan sólo creo que obtenemos un aval importante en la forma y en el contenido de este acuerdo, sino también ideas y sugerencias para continuar perfeccionándolo en su desarrollo. Intentaré ser breve en mis respuestas, pero exhaustivo.

El señor Vaquero, de Izquierda Unida, planteaba una duda técnica. El 77 por ciento topa la suma de horas ordinarias más horas complementarias: por tanto nunca se podrá superar ese 77 por ciento: no existe el riesgo que S.S. apuntaba de que se pudiera superar ese porcentaje y, por tanto, acercarse al máximo de la jornada.

También para el señor Vaquero, ya con mucha prudencia, porque he oído una brillante intervención en cuanto al concepto de feminizar el tiempo parcial, empezaba usted hablando de estructura patriarcal. No sabía yo exactamente qué era: iba avanzando y ya comprendí que era estructura patriarcal en el sentido bíblico, es decir, del patriarca el hombre, entonces la mujer estaba condenada. No voy a entrar en eso, creo que ha habido una respuesta muy contundente, pero le voy a decir algo que sí compartimos y en lo que el Gobierno, y el Partido Popular en este caso (y ratifico las palabras del señor Canedo), ha sido estrictamente pulcro: no ha lanzado ni un solo mensaje, ni un solo mensaje, tanto en derecho positivo como mensaje político, en torno a que deba ser un contrato utilizado por las mujeres. Ni uno. Nunca. Es más, si fuera un contrato que mayoritaria o exclusivamente lo utilizaran mujeres, iría a la larga contra ese tipo de contrato. Es neutro absolutamente y debe utilizarlo la persona trabajadora, hombre o mujer, en función de su libertad y sus condicionamientos. Pero es cierto que hay una cultura que tendremos que ir modificando, y lanzar mensajes del tipo del que varias de SS. SS. han lanzado creo que va en contra de la utilización neutra de este contrato, que debe ir a la persona, pero nunca con predeterminación de sexo.

En cuanto a la voluntariedad, en todo caso se mejora la voluntariedad que ahora mismo tenemos, y se apunta además en novedades jurídicas importantes. Fíjese que si una persona está a tiempo completo y quiere pasar a tiempo parcial, porque es muy posible que el desarrollo de la vida personal o profesional de una persona puede tener un período donde le interese tener más tiempo para la función que sea, si pasa a tiempo parcial, después tiene preferencia para volver a tiempo completo. No se le puede obligar ni amenazar con despido por el cambio de estas fórmulas. Es decir, hay una serie de condicionantes, que antes no existían en nuestro ordenamiento, que refuerzan la voluntariedad.

Apunta usted que qué objetivos, y le veo a usted con un pesimismo congénito entorno a las posibilidades que tiene la sociedad española de crear empleo: se lo veo en la suma de intervenciones. No le pido que tenga confianza en el Gobierno, que al fin y al cabo hoy somos nosotros, el día de mañana pueden ser otros gobiernos, del mismo signo o

de otro signo, para eso está la democracia, pero tenga usted confianza en la sociedad española. Podemos mejorar nuestra situación de empleo y de desempleo. Dice usted que ahora tenemos un 18, que qué vamos a tener el año que viene con la crisis internacional que nos amenaza. No sea usted pesimista, hagamos las cosas de forma realista, procurando mejorar. Acaba de apuntar usted en su intervención que sabe Dios. Pues le voy a decir: para el año que viene, a pesar de esos negros augurios, la previsión son 370.000 nuevos empleos y que continúe bajando el paro en 1,5-2 puntos, que es un buen dato.

En todo caso, sí coincido con usted cuando reconoce que este contrato mejora al que hay en protección social voluntaria, apunta una serie de dudas, y espero que su grupo pueda apoyar este contrato el día 17 cuando vaya a ser convalidado.

Agradezco la intervención del señor Peralta, del Grupo Mixto. Le matizo: en general, creo que tanto en la forma como en el contenido recoge fielmente su primera intervención, únicamente no coincido con S.S. cuando usted se enorgullece o se muestra satisfecho de que el acuerdo tan sólo lo hayamos firmado con los sindicatos. El Gobierno no se siente satisfecho. Al Gobierno le hubiera gustado llegar a un acuerdo con sindicatos y con empresarios. Hemos hecho lo posible para llegar a un acuerdo con sindicatos y empresarios. No nos ha sido posible, pero el Gobierno no puede estar satisfecho, no lo está, de no haber llegado al acuerdo con los empresarios, que es una de las partes que tiene que utilizarlo y que representa legítimamente a los empleadores. Estamos muy orgullosos del acuerdo con los sindicatos, pero nos hubiera gustado poder alcanzar este acuerdo con los empresarios.

Y usted apunta, como siempre, en ese enriquecimiento intelectual de sus intervenciones, un debate que no es estrictamente laboral, sino metafísico, en torno a si el trabajo es voluntario o es obligatorio. Eso nos abriría todo un debate, y nuevamente usted parece que apunta al concepto bíblico el Edén del trabajo, que es una maldición por el pecado original, la manzana famosa y la serpiente. En esto hay todo un debate metafísico. yo sí creo que hay mucho trabajo voluntario. Probablemente el que usted desarrolla en esta Cámara luchando por los intereses comunes de un país y de una sociedad lo hace de forma voluntaria, estoy seguro: es un trabajo que desarrolla y ya está. Por tanto no coincido con esa visión bíblica del trabajo como plaga eterna.

En cuanto al señor Caballero, del Grupo Vasco, le agradezco su valoración positiva. Coincido que es una superación del contrato basura. Le apunto que ya estamos avanzando mucho. El mundo cooperativo como empresa no tiene ningún problema, sabe usted que se puede acoger a cualquiera de las fórmulas. Tan sólo dentro del mundo cooperativo hay un subconjunto que es muy específico, que es el socio trabajador, que se sale de las instituciones y de los institutos laborales ordinarios. No es un trabajador por cuenta ajena, donde hay un patrón y un trabajador. Es algo mucho más complejo, donde se está avanzando y donde usted sabe ya, por ejemplo, que el coste cero para permiso por maternidad ya se ha integrado, e iremos haciendo esfuerzos.

También, y anticipándome a la misma inquietud que conozco del Grupo Catalán, quiero decirle que vamos a

hacer todo lo posible por que el socio trabajador, y tiene dificultades jurídicas, pueda ir acogiéndose al conjunto de instituciones que estamos creando para el trabajador por cuenta ajena.

Señor Caballero, ha dicho usted que se habla mucho de que éste es un contrato para la mujer. Nunca, nunca, fíjese lo que le digo, no lo hemos dicho nunca. Por tanto, no sé si es una visión personal suya, de su grupo, o una impresión que tiene en general de los medios de comunicación. Este no es un contrato para la mujer, es un contrato para la persona trabajadora que, de forma voluntaria y en función de sus circunstancias, decide desarrollarlo.

Me parece, y en eso sí coincido con el señor Campuzano, que apuntaba que era un contrato tanto para hombres como para mujeres. Es cierto que en anteriores debates ha habido un interés muy especial del Grupo Catalán por la figura y la aseguración de este contrato, que creo que recoge los postulados que siempre se trasladaron en el debate.

Señor Campuzano, vamos a intentar que los empresarios se incorporen al uso del tiempo parcial, nos parece una parte muy importante, muy importante. No hemos podido llegar a acuerdo, a pesar del esfuerzo de todas las partes. Ha habido negociación, los empresarios han hecho aportaciones y el Gobierno también, y yo creo que todas las partes han puesto: los sindicatos han puesto de su parte bastante, los empresarios iban poniendo, y al final no hemos podido cerrar un acuerdo. Continuaremos intentándolo, porque representan a una parte muy importante de la sociedad. El secretario de Estado le dará información acerca de los reglamentos que quedan pendientes en protección social, por nuestra parte ya también le anticipo que pondremos en marcha el reglamento para el desarrollo de los fijos discontinuos.

Por último, a la señora López i Chamosa le agradezco su intervención. Querría matizarle dos cuestiones. En primer lugar, su desconfianza sobre que este contrato lo utilicen las pyme. Yo querría recordar que en una comparecencia de estas que usted cataloga de inútiles, porque después están los señoritos que hablan (yo creo que siempre es útil el debate, porque se enriquece; en todo caso, le agradezco muchísimo sus aportaciones), su grupo ya indicó que el nuevo contrato indefinido no lo iba a utilizar la pequeña y mediana empresa, me acuerdo perfectamente, porque era un contrato que daba facilidad a la gran empresa. ¿Sabe usted quién ha utilizado el nuevo contrato indefinido mayoritariamente? La empresa menor de 25 trabajadores, en más de un 60 por ciento. Su grupo dijo que no se hizo nuevamente el augurio que usted apunta. Pues le digo los datos y tengo buena memoria. Se volvió a decir: son normas para la gran empresa, son normas para los de siempre, en ese ejercicio de originalidad que usted apunta y al que me referiré ahora. Pues mire usted, fueron las pequeñas y medianas empresas. Deje usted que el contrato ande, déjelo, tenga usted confianza, y probablemente nos llevemos la sorpresa de que sea un contrato utilizado tanto para la pequeña como por la gran y mediana empresa.

Pero como parece que a usted o a su grupo le produce cierto pudor apoyar una iniciativa que es buena, que viene avalada por los sindicatos, y como tienen que añorarla, porque yo creo que es algo razonable, saca en paralelo algunas opiniones, que no creo que vengan muy al hilo del tiempo

parcial, y aprovecha, libremente y totalmente facultada, para apuntarlo. Y en este sentido intelectual, que a S. S. supongo que le habrá costado horas de esfuerzo y de estudio nocturno, decía que el Partido Popular no tenía programa y que ahora, en esos debates intelectuales donde usted va, dice que sí tiene programa, que era (agárrese, en la línea más Guerra posible) para favorecer a los mismos, a los ricos, a los de siempre, a la derecha, en esa originalidad intelectual que, como representante del partido Socialista, apunta.

Mire usted, salgan del tópico. Si continúan así, no se están acercando a la sociedad. Este Gobierno no favorece a los que ustedes dicen, a los mismos ni a los de siempre: gobierna para la mayoría de la sociedad. ¿Las pensiones? Equiparación por ley. ¿La reforma fiscal? Va a beneficiar a los salarios más bajos. cuando dicen, y ahí están los datos (y veremos como el Grupo Socialista cambia de discurso pronto, y les aconsejo que lo hagan cuanto antes) que favorecemos las arcas, estamos favoreciendo las arcas del conjunto de los ciudadanos, mal que le pese a la oposición que ustedes realizan.

Y como le tengo estima, porque es usted una diputada brillante, convencida de lo que dice, eso sí, le recomiendo que suba un poquito intelectualmente la crítica, porque es un poco manida, tópica, usada, eso de los de siempre, a los ricos, porque realmente no responde ni a un modelo de gobierno, ni a un modelo de gestión, ni a la percepción que la sociedad está teniendo de un Gobierno, de un partido que es de centro y que gobierna para la mayoría de los ciudadanos.

Por último, un dato que sí me ha preocupado de forma notable. Yo comprendo por qué lo ha dicho, pero denota toda una mentalidad. Ha utilizado, y usted hablaba aquí como portavoz del Grupo Socialista, que lo ha hecho su sindicato. Yo creo que no hay sindicatos de ningún grupo político, hay sindicatos que representan a los trabajadores. **(Rumores.)**

El señor **PRESIDENTE:** Por favor, tranquilidad, señorías.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE EMPLEO** (Pimentel Siles): No, no, yo respeto su libertad de afiliación a cualquier organización: pero, que yo sepa, estoy ahora mismo en el Parlamento, y cuando el presidente le daba la palabra ha dicho: tiene la palabra la representante y portavoz el Grupo Socialista. Espero que sea simplemente una cuestión subjetiva del cariño propio que usted tiene a su afiliación sindical, pero que no denote en ningún caso un sentimiento de patrimonio político de un sindicato que es libre. Porque ha habido manifestaciones de su grupo, de personas muy importantes que tuvieron anteriores carteras ministeriales, intentando vincular al sindicato, a uno de los dos sindicatos mayoritarios, a un grupo político. Yo creo que eso no es bueno ni para el grupo político ni desde luego para la libertad sindical.

Sí coincido con S. S. en cuanto al concepto de feminización. Me ha parecido una intervención apasionada y certera. No se cambia esta cuestión tan sólo con las normas, hace falta un cambio cultural, y tendremos que aplicarnos todos, empezando por este humilde secretario, en los aspectos que apunta.

Y no puedo estar de acuerdo, porque varias veces me lo han dicho cuando he venido a esta Cámara y es algo que duele, cuando se está intentando hacer una política reformista y además con rigor ... **(Un señor diputado, De centro.)** (De centro, sí, sí, en cuanto que defiende al conjunto de los ciudadanos), con la constante referencia a la propaganda. parece para S. S. que lo que estamos haciendo es política de propaganda. Mire usted, es política reformista. hemos cambiado muchas normas, reformas estructurales. Y si los datos nos avalan, eso son avales y logros conseguidos por una determinada política, no es propaganda. Ojalá nos sigan avalando los datos. Yo espero que a usted le alegre que en vez de tener un 23 tengamos hoy un 18 y que el año que viene tengamos un 16. Y si este humilde secretario sale el año que viene a decir que hay un 16 por ciento de paro, espero que no lo diga únicamente con un interés propagandístico, sino con la evidencia de que se está gobernando con acierto y acercándonos bastante a los intereses generales del país.

En cuanto a la intervención del señor Caneda, que agradezco, yo destacaría que, efectivamente —y no lo había dicho en mi intervención—, es el primer país que traspone la directiva comunitaria a tiempo parcial, lo cual ha motivado una felicitación expresa de la Comisión. Y ya les puedo decir que están varios países estudiando la fórmula con la que hemos solucionado la dualidad flexibilidad-estabilidad, a través de las horas complementarias, que es algo que es una novedad y que por tanto hay que estudiar, pero que está teniendo mucho interés en la Unión Europea. Le agradezco y coincido con usted en que esta fórmula, combinando flexibilidad, estabilidad y protección social, nos hace estar en la vanguardia de la Unión Europea, al ser el primer país que traspone.

El señor Presidente: Se interrumpe tres minutos la sesión. **(Pausa.)**

PREGUNTAS:

— **DEL SEÑOR PERALTA ORTEGA (GRUPO MIXTO) SOBRE VALORACIÓN DEL BORRADOR DEL CONVENIO SOBRE PROHIBICIÓN DE TRABAJO INFANTIL ELABORADO POR LA 86.ª CONFERENCIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (Número de expediente 181/001768).**

— **DEL SEÑOR PERALTA ORTEGA (GRUPO MIXTO) SOBRE RESULTADO DE LAS ACTUACIONES PRACTICADAS POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN RELACIÓN CON LAS DENUNCIAS SOBRE TRABAJO DE MENORES DE EDAD EN LAS VEGAS DEL GUADIANA, EN EXTREMADURA. (Número de expediente 181/001769).**

El señor **PRESIDENTE:** Señorías, vamos a continuar con el orden del día. Preguntas. Hay dos preguntas formuladas por el diputado don Ricardo Peralta, del Grupo Mixto, que va a acumular y que se refieren al trabajo infantil. Para que las formule, tiene la palabra el señor Peralta.

El señor **PERALTA ORTEGA**: Permítame, señor presidente, que en relación con el tema anterior haga una precisión al señor Pimentel. Es verdad que yo he hecho una cierta reflexión sobre el tema de la obligatoriedad del trabajo, yo pretendía decir que creo que el trabajo es siempre obligatorio, en cualquier sistema. Lo hacía posiblemente mal, porque uno siempre es malo, pero lo hacía desde una cierta reflexión, me atrevería a decir, marxista, en el sentido de que el hombre es un ser social y tiene obligación de aportar a la sociedad. Esa famosa máxima, que usted conoce, de cada cual según su capacidad y a cada cual según sus necesidades. Usted me lo ha interpretado como una maldición desde una perspectiva bíblica ¡Qué le vamos a hacer! Cada uno tiene su padre y su madre y cada uno tiene sus antecedentes.

Pero hecha esta aclaración, que si me gustaría que constara en el «Diario de Sesiones», paso a formularle las preguntas que, efectivamente, como decía el presidente, hacen referencia al trabajo infantil, que durante este año ha sido tema de actualidad.

A nivel internacional, coincidiendo con una conferencia de la Organización Internacional del Trabajo y con una marcha internacional sobre el tema del trabajo infantil, que pasó por nuestro país, que fue recibida en nuestro país, y que también en el ámbito de nuestro país ha dado lugar a algunos debates en medios de comunicación y a algunas actuaciones por parte de los organismos públicos en relación, en concreto, con determinadas comarcas de Extremadura, las Vegas del Guadiana, en donde en un momento determinado se detectó y se inició una investigación sobre la presencia de menores de edad en el trabajo agrícola, me gustaría saber en primer lugar qué valoración hace el Gobierno del borrador de convenio que se aprobó en la última conferencia de la Organización Internacional del Trabajo y, más específicamente en nuestro país, cuál es el resultado de las actuaciones que se practicaron en relación con esas denuncias sobre empleo de trabajadores menores de edad en actividades agrícolas en determinadas comarcas de Extremadura.

El señor **PRESIDENTE**: Señor Pimentel, tiene la palabra.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE EMPLEO** (Pimentel Siles): Señoría, el Gobierno español suscribe plenamente el enfoque integral sobre el trabajo infantil adoptado en las conclusiones de la Conferencia internacional sobre trabajo infantil celebrada en Oslo en octubre de 1997 y recogidas en la Agenda de acción, aprobada por unanimidad, y cuya finalidad principal es la eliminación efectiva del trabajo infantil.

En la 86.^a reunión de la Conferencia internacional de trabajo, que ha tenido lugar en Ginebra el pasado mes de junio, se incluyó un punto relativo, como S. S. sabrá, en torno al trabajo infantil, con vistas a la elaboración de un nuevo instrumento internacional sobre esta materia. En esta reunión España participó en la discusión en el grupo de países IMEC (países industrializados con economía de mercado), formado por los representantes de los Estados miembros de la OCDE, grupo al que se incorporaron todos los países de la Unión Europea.

En cuanto protección de los derechos humanos, y concretamente la de los niños y niñas, la vía de los intentos internacionales ha sido siempre considerada muy relevante por parte del Estado español como estrategia común para combatir cualquier aspecto que vulnere los derechos fundamentales de niños y niñas.

La situación descrita en el informe sexto de la OIT, «El trabajo infantil, lo intolerable en el punto de mira», pone de manifiesto la magnitud del problema. El hecho de que según las estimaciones revisadas de la oficina de estadística de la OIT, el número de trabajadores que tienen entre 5 y 14 años de edad se cifre como mínimo en 120 millones advierte de la gravedad de la situación. Asimismo, el hecho de que muchos de ellos trabajen además en condiciones francamente peligrosas y nocivas para su seguridad, salud y desarrollo, y el que, por otro lado, pervivan situaciones similares al trabajo en régimen de esclavitud mediante la venta de niños y niñas por una suma de dinero, y el que, por último, existan situaciones de explotación económica infantil, tales como la trata de niños y niñas, la prostitución y la pornografía infantil, son argumentos suficientes para apoyar la consolidación de un nuevo instrumento internacional que tenga el objetivo de acabar con estas fórmulas extremas e inaceptables de trabajo y explotación económica infantil.

El trabajo infantil, en su consideración laboral, afortunadamente no ofrece una problemática especial en España, detectándose sólo actividades de menores en el ámbito familiar, con independencia de otros supuestos marginales de exclusiva consideración penal que corresponden a los tribunales y a la policía judicial. Por tanto, me referiré tan sólo al trabajo de los menores, no al resto, que también he apuntado a lo largo de mi intervención.

Así, en lo que atañe al trabajo de menores en nuestro país, se puede reseñar que de las más de 93.000 denuncias presentadas en materia laboral ante la Inspección de Trabajo en 1997, únicamente 140 afectaban a menores. Y en los siete primeros meses de 1998, de las 3.114 infracciones comprobadas en esta materia, sólo 58 son de trabajo de menores, y ninguna se refiere a las materias relativas a peores formas. Por su parte, en lo relativo a condiciones de seguridad laboral, de las 16.168 infracciones detectadas en acta, sólo 28 hacen referencia a menores de 18 años. Pero con independencia de la situación española y europea, las inaceptables situaciones de otros países hacen necesaria la creación de ese nuevo instrumento internacional que, mediante la colaboración entre países, contribuya a la erradicación de este grave problema.

Respecto a la forma concreta del instrumento a adoptar, la propuesta recoge la elaboración de un nuevo convenio y recomendación de la OIT que aborde: el problema de las formas de trabajo infantil, que complementarían el Convenio número 138 y la Recomendación 146, ambos —fíjense ya— de 1973, sobre la edad mínima en el trabajo, reforzando la protección infantil sobre todas las fórmulas de explotación. Estos documentos, sometidos en su momento a discusión interna, se aprobarían en la 87 reunión de la Conferencia internacional de trabajo, que tendrá lugar en junio de 1999. Este convenio se aplicaría a todos los niños y niñas, así como a los adolescentes de menos de 18 años de edad, y obligaría a los Estados miembros a suprimir

inmediatamente las fórmulas peores de trabajo infantil. Exigiría asimismo el establecimiento y, aplicación rigurosa de unas sanciones penales adecuadas. Igualmente importante es que se incitaría a los Estados miembros a prestarse ayuda por medio de una asistencia técnica o jurídica internacional u otras formas de cooperación encaminadas a acabar con lo intolerable. En este sentido, tendríamos que destacar la importancia del instrumento con el que se está trabajando, en tanto que puede ser una clave para la mejora de la calidad de vida de muchos millones de niños y niñas explotados laboralmente en diversas partes del mundo.

Dado que ha combinado las dos preguntas, quería hacerle referencia a la pregunta oral exacta sobre las actuaciones practicadas por la Inspección de Trabajo en relación con la denuncia sobre trabajo de menores de edad en las Vegas del Guadiana, en Extremadura.

Querría indicar a S. S., en primer lugar, que las competencias en materia de ejecución de la legislación laboral, como sabe, fueron transferidas a la Comunidad Autónoma de Extremadura mediante el Real Decreto 642/1995, por lo que es, o debería ser, el Gobierno de la comunidad autónoma el que diera respuesta a esta pregunta. No obstante, por cortesía parlamentaria y por entender que también tiene un interés social y público esta actuación hemos solicitado a la autoridad competente, es decir, a la comunidad autónoma, información sobre la actuación realizada, por lo que le facilito ahora la información que dispongo al respecto.

La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Badajoz efectuó en la segunda quincena de agosto 36 visitas a explotaciones de la comarca de Vegas Bajas del Guadiana, donde, según una denuncia genérica presentada por una central sindical, se llevaba a cabo la contratación de menores de 16 años para la recolección del tomate. Dichas visitas se realizaron en colaboración con las de la Guardia Civil, que facilitó vehículos adecuados y su conocimiento de la zona para poder llevarlas a cabo.

En materia de trabajo de menores, se constató, en una parcela de Pueblonuevo del Guadiana, la prestación de servicios remunerados de dos menores de 15 años, practicándose la correspondiente acta de infracción en materia laboral, cuya resolución es competencia de la Junta de Extremadura, bajo cuya dependencia funcional actúa en este terreno la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por otra parte, también se extendieron diversas actas de infracción en materia de Seguridad Social, y un acta de obstrucción, tras haberse dado a la fuga al menos dos personas en un centro de trabajo cuando se procedía a un control de empleo.

Los resultados de la actuación llevada a cabo por la Inspección Provincial de Badajoz coinciden con las conclusiones de una central sindical, en el sentido de que no se detectó explotación infantil generalizada en la campaña de recolección del tomate. Hubo estos dos casos, y es bueno que sea público y es bueno que lo persigamos. Tampoco podemos decir públicamente que se utiliza a los menores en la recolección del tomate, no es cierto. Ha habido un mal uso individual, grave y tendrá su correspondiente sanción; pero no debemos de ahí generalizar la idea de que en el Guadiana se está utilizando el trabajo de menores, porque no respondería a la realidad.

No puede hablarse de grandes explotaciones como sujetos activos de esa pretendida explotación, puesto que ha sido muy puntual, y en este caso no hay ninguna organización empresarial ni es un uso habitual de los empresarios en la comarca. Y, en cualquier caso, la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social viene desarrollando desde hace ya quince años campañas específicas para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y de Seguridad Social en estas tareas de recolección del tomate, sin detectar irregularidades del tipo de las descritas (no es usual, ha sido este año), pudiéndose calificar el grado de cumplimiento de la legislación laboral en la recolección del tomate como aceptable.

Por último, le comunico que toda esta información se hizo llegar el pasado mes de septiembre al Defensor del Pueblo, en respuesta a una petición que él mismo formuló a raíz de la información aparecida en la prensa local sobre este tema. A la vista del informe emitido, el Defensor del Pueblo ha comunicado la finalización de las investigaciones iniciadas y el archivo del expediente, al mismo tiempo que ha agradecido la colaboración prestada a esa institución.

El señor **PRESIDENTE**: Señor Peralta, ¿quiere añadir algo?

El señor **PERALTA ORTEGA**: Muy brevemente, señor presidente. Quiero agradecer al señor Pimentel su contestación y decirle que comparto plenamente las afirmaciones que ha realizado en relación con el estado actual del trabajo infantil en el mundo; que comparto plenamente también, la importancia de las actuaciones internacionales en esta materia, especialmente las que se han llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo, y que desde luego necesitan actualizarse para dar una respuesta adecuada a la nueva realidad, en donde siguen existiendo situaciones tan preocupantes, tan rechazables y tan necesitadas de corrección como las que ha expuesto en su intervención.

Finalmente, tengo que decirle que efectivamente comparto la impresión que se desprende de su contestación, en el sentido de que en el ámbito del Estado español ésta es una situación excepcional, que sigue existiendo y que debe ser convenientemente corregida; pero una situación excepcional, tanto en el ámbito general como finalmente en el ámbito concreto de la pregunta que hacía referencia a Extremadura, y yo creo que es bueno que en este sentido el secretario general nos haya permitido situar en sus justos términos cuál es la realidad del trabajo de recolección del tomate en esa comarca y cuál es la realidad del trabajo infantil en nuestro país, en donde sin lugar a dudas tenemos una situación incomparablemente mejor que la que se vive en otras partes del planeta, pero en donde todavía puntualmente se tiene que seguir interviniendo para conseguir que efectivamente se produzca el adecuado reconocimiento de los derechos de la infancia y de la juventud.

Yo me permitiría terminar diciéndole, señor secretario general de Empleo, que deberíamos pensar fórmulas para dotar de adecuada protección a los jóvenes, una vez que tienen la edad legal de trabajar, que se incorporan al trabajo, sobre todo en materia de seguridad y protección.

Recientemente, en los últimos meses, en el ámbito de mi comunidad autónoma, el País Valenciano, se han producido dos fallecimientos de jóvenes, uno de ellos creo que ni siquiera tenía la edad de trabajar todavía. Me imagino que esto será motivo de alguna contestación próxima a la pregunta que he formulado en relación con este tema, porque parece que efectivamente no tenía ni siquiera la edad de incorporarse al trabajo. El otro trabajador sí, era su primer trabajo, y a los pocos días de incorporarse tuvo la desgracia de tener un accidente y fallecer.

Este tipo de situaciones lógicamente deberían conducirnos a arbitrar algún tipo de mecanismos de especial intensidad para conseguir que las personas que por primera vez acceden al trabajo reciban las adecuadas herramientas y conocimientos de protección que otros trabajadores, con el tiempo, han ido lógicamente adquiriendo y que les permite estar más preparados para llevar a cabo un trabajo que, al día de hoy, desgraciadamente, sigue teniendo riesgos.

El señor **PRESIDENTE**: ¿Quiere añadir algo el señor Pimentel? (**Denegación.**)

— **DE LA SEÑORA SALINAS GARCÍA (GRUPO SOCIALISTA DEL CONGRESO) SOBRE MEDIDAS PARA POTENCIAR EL EMPLEO FEMENINO EN EL MEDIO RURAL. (Número de expediente 181/001863).**

El señor **PRESIDENTE**: Pasamos a la pregunta que formula la diputada del Grupo Socialista, doña María Isabel Salinas, acerca de las medidas para potenciar el empleo femenino en el medio rural. Tiene la palabra la señora Salinas.

La señora **SALINAS GARCÍA**: Señor secretario general de Empleo, entre las principales preocupaciones de mi grupo parlamentario se encuentra la situación del empleo en general, como es obvio, pero en particular se encuentra la situación de las mujeres que viven en el medio rural, y muy especialmente de las mujeres agricultoras y ganaderas.

El empleo femenino en el medio rural debe ser una de las prioridades del propio gobierno, así queremos pensarlo, ya que es uno de los sectores más desfavorecidos dentro del mismo, y las que más necesitan actuaciones para llevar a cabo. De todos y todas es conocido que las mujeres que trabajan en el medio rural sufren una doble discriminación, cuestión que se debe tener muy en cuenta a la hora de elaborar y de diseñar las políticas de empleo. El propio Gobierno ha reconocido ante esta diputada y por escrito, y lo cito sólo a modo de ejemplo, que a pesar de las prohibiciones de discriminación establecidas en nuestra normativa, las diferencias salariales siguen siendo muy significativas en nuestra realidad social. En España estas diferencias suponen todavía un porcentaje del 30 por ciento, entendiendo que esta situación se agrava aún más en el medio rural. Debe ser, por tanto, ésta una de las principales preocupaciones de su Gobierno.

Unido a la discriminación laboral, nos encontramos con la situación laboral, y dura pero real, que viven las mujeres agricultoras o ganaderas, más bien lo que se suele denomi-

nar, por desgracia, y así figura en las estadísticas, «mujeres de agricultores». Si exceptuamos a la mujer acreditada como empresaria o titular de una explotación agraria, cuyo número es todavía muy significativo, el resto de las mujeres que aportan su trabajo a una explotación familiar agraria forma parte de lo que se denomina «el colectivo invisible». Sin embargo, la mujer agricultora o ganadera que colabora en la explotación aporta un trabajo no reconocido, no remunerado y que no figura en las estadísticas. A veces, en la sombra, estas mujeres desarrollan funciones de coempresarias, que tampoco se les reconoce, y para las cuales en la mayoría de los casos no han recibido la formación adecuada. Estas mujeres no participan en las relaciones exteriores de la explotación y suelen aparecer como socias en las cooperativas u organizaciones profesionales. Sobre estas mujeres en concreto va dirigida mi pregunta, mujeres agricultoras y ganaderas, en temas de empleo. Y hago esta aclaración porque recientemente, por ejemplo, ha sido nombrada la actriz Norma Duval como mujer rural del año, a propuesta de Femur y de la ministra de Agricultura, y con todos mis respetos a este tipo de «mujeres rurales» (entre comillas), ésa no es una de las preocupaciones del Grupo Socialista. Nuestra preocupación se refiere a las mujeres que realmente sufren y viven la situación laboral. Pienso que por donde deberíamos empezar es por acotar el término de mujer rural, ya que una tiene la sensación de que cualquier mujer que pasee ahora mismo por el Retiro puede ser denominada mujer rural.

Hecha esa aclaración, quiero acotar mi pregunta en qué medidas piensa adoptar su Gobierno para potenciar y, mejor aún, empezar a reconocer el empleo femenino en el medio rural y erradicar las discriminaciones salariales existentes.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra el señor Pimentel.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE EMPLEO** (Pimentel Siles): Señoría, efectivamente hay datos de los cuales este Gobierno no puede mostrarse satisfecho, uno de ellos es la desigualdad que hay todavía en el nivel general de tasa de empleo y desempleo entre hombres y mujeres. Es una realidad que no nos satisface, es una realidad que nos preocupa. Como usted sabe, y hablando de empleo en general (me ceñiré después, en la intervención, a la mujer rural), tenemos unas diferencias que son abusivas, muy por encima de la media europea y muy por encima de cualquier concepto racional de sociedad equilibrada. El hablar de paro en nuestro país cada día más va tomando cuerpo como paro femenino. Si la tasa de paro es el 18, usted sabe perfectamente que tenemos un 12 y pico para hombres y un 26 o un 27 para mujeres. Por tanto, es una realidad ante la cual no podemos conformarnos nadie, ni grupos políticos ni Gobierno, y tenemos que intentar acertar en nuestras políticas.

¿Qué políticas se pueden hacer a nivel general para disminuir esas diferencias? En primer lugar, y lo más importante es la formación. Una mujer tendrá muchas más posibilidades de empleo en la medida en que esté formada. Y si eso es cierto a nivel general, como usted sabe muy bien, porque de su intervención deduzco que tiene que tener cer-

caña al mundo rural, esta diferencia en el acceso a la formación es todavía más acusada en el mundo rural. Por tanto, tenemos que invertir no tan sólo en educación general sino, a través de políticas activas de empleo, en formación en el mundo rural.

Este Ministerio, que ha heredado de gobiernos anteriores algunos instrumentos positivos, como son por ejemplo las escuelas-taller o casas de oficio, cuya cantidad está incrementando, va a lanzar instrumentos similares, como son los talleres de empleo, y se propone que a nivel general, pero muy especialmente en el mundo rural, al menos el 50 por ciento de las personas que pasen por ellos sean mujeres. Hasta ahora su grado de utilización por parte de las mujeres es muy inferior al de hombres. ¿Y sabe usted por qué? Porque en el tema de hombre y mujer hay mucho de norma, hay mucho de convenio, de relación laboral, pero también hay mucho de cultura, y tenemos que ir planteándonos aspectos culturales. Cuando un municipio ofertaba, por ejemplo, una escuela-taller que tenía un módulo de albañilería, se presentaban muy pocas chicas, porque ellas mismas dicen que para qué van a hacerlo si después nadie las va a contratar como albañiles. Hay que ir cambiando esa mentalidad, porque tendremos que acostumbrarnos a que las mujeres también entren con total naturalidad en oficios que hasta ahora se han considerado masculinos. Tenemos que conseguir que el 50 por ciento, al menos, de las personas que participan como alumnos en una escuela-taller, en una casa de oficios, en un taller de empleo o en Inem-corporaciones locales, sean mujeres, y, aparte, esto no va a ser la expresión de una voluntad política, sino que tan sólo se van a autorizar durante este año aquellas escuelas-taller que garanticen que van a tener al menos un 50 por ciento de mujeres. Creemos que en este caso la discriminación tiene que ser positiva y muy, muy activa.

Es cierto que existe todavía esa discriminación salarial que usted apunta, no en convenios, porque usted sabe que ya no se acepta ningún convenio donde aparezca la discriminación salarial; es uno de los escasísimos motivos por los cuales la Administración actúa de oficio y rechaza el convenio. El convenio es un imperio de las partes, en cuyos contenidos no debe entrar la Administración, tan sólo cuando vulnera algún principio fundamental. Y en este caso le puedo decir que las autoridades laborales competentes, que son las comunidades autónomas y el Estado, no aceptan o no pasan ni un solo convenio donde se apunte una discriminación salarial, y no tan sólo en el concepto salario sino en el concepto genérico y más amplio de pluses y de complementos, donde a veces se ha intentado ocultar, como usted sabe, esa diferencia, que en realidad era una diferencia salarial. Y si me pregunta usted si está satisfecho el Gobierno del nivel alcanzado, le diré que todavía no. Tenemos que continuar disminuyendo esas diferencias, tanto a nivel general como en el problema más específico y más sangrante aún, que es en el conjunto de la mujer rural.

Existen otras iniciativas amparadas por el NOW que también pretenden reforzar sobre todo a esa mujer titular o pseudotitular, porque en verdad es titular pero la titularidad aparece a nombre de un hombre, para que pueda incorporarse a los instrumentos de formación y de gestión como una empresaria más. En este sentido, el programa NOW,

dentro de la red de iniciativas empresariales de la mujer en el mundo rural, está teniendo una magnífica aceptación.

No querría extenderme en cuanto al mundo de la mujer empresaria, que también queremos reforzar de forma notable, dando oportunidad a que la mujer se incorpore al mundo laboral a través de la empresa. Le voy a dar un dato curioso o por lo menos en foros internacionales ha sido muchas veces debatido. Tenemos una pésima tasa de relación empleo y desempleo hombre-mujer en España. Es evidente —no podemos estar ni orgullosos ni podemos taparlo, sino que hay que ponerlo sobre la mesa y denunciarlo— que lo que hacemos es insuficiente, porque no hemos logrado equiparar esa tasa. Sin embargo, fíjese, hay un único dato que mueve al optimismo y es que España es el país de Europa donde las mujeres acceden al mundo de la empresa en un porcentaje superior. Es decir, cuando uno mira las nuevas empresas incluidas las pequeñas, en Europa nos damos cuenta de que hay mayoría de hombres; sin embargo, en España, en el mundo, por ejemplo, de los autónomos, están equilibrados. Es un dato que en algún caso podrá verse como que la mujer lo hace porque no tiene otra salida; en otro caso se podrá ver como que la mujer española sí tiene una capacidad de emprender más destacada que sus vecinas de Europa. Se lo doy como dato llamativo que ha sido comentado en numerosos foros internacionales, como algunas personas de su grupo sin ningún género de duda conocen.

Por último, dentro de un rastreo de convenios que se está haciendo —y sabe usted que rastrear convenios vigentes es muy delicado—, le puedo decir que en algunos sectores donde había discriminación oculta —nunca directa, porque los salarios son los mismos; son una especie de complementos o de pluses que se encadenan los que determinan la diferencia actual—, por ejemplo, en mi tierra, en el sector de aceitunas de mesa, que es un cultivo muy específico de la provincia de Sevilla, se ha hecho un convenio por vez primera donde se elimina este tipo de diferencia, nunca en salarios sino en pluses: el efecto es igual, pero jurídicamente sí es un matiz muy importante. Espero que consigamos desde luego erradicar la discriminación salarial y paulatinamente, a través de la formación, del cambio de cultura y de los instrumentos de política activa, equiparar o acercar los niveles de empleo y desempleo de hombre y mujer en toda España y también donde es más acusado, en el mundo rural.

El señor **PRESIDENTE**: Señora Salinas.

La señora **SALINAS GARCÍA**: Quisiera dar las gracias al secretario general de Empleo por su sinceridad y por coincidir con las afirmaciones que le he presentado, ya que la realidad, como él ha reiterado, es que el paro femenino es muy superior al masculino y es el que menos baja en la época de creación de empleo y el que crece en la recesión.

El primer problema que nos encontramos a la hora de valorar el empleo femenino en el mundo rural —y a eso iba dirigida mi pregunta; son correctos los datos que me ha dado sobre empresas, pero en el medio rural hay muy pocas, pues las mujeres se dedican a otras tareas, como son la agricultura y la ganadería— es la falta de datos fiables y concretos. No existen tales datos por sectores en el mundo rural y mucho menos que contemplen el factor sexo en

dicha actividad. Por ahí podíamos empezar a trabajar y a ello le quiero animar.

El paro agrario, por ejemplo, en el mes de noviembre, ha subido el 2,2 por ciento, como usted conoce, y en consonancia con meses anteriores. Eso afecta a hombres y mujeres, pero fundamentalmente a estas últimas. La otra realidad, que usted ha apuntado también, es la discriminación salarial, que está cifrada por su propio Gobierno en el 30 por ciento y que entendemos que es de difícil solución, pero todos sabemos cómo se hace la discriminación salarial en el mundo rural, que se ejerce a través de varios mecanismos como la segregación horizontal o con la concentración de mujeres en sectores feminizados y de bajo salario. Esto sucede en el manipulado y envasado de productos hortofrutícolas, como todos conocemos, y por ahí se debe incidir.

A mi grupo le preocupa extraordinariamente el tema de la Seguridad Social de las agricultoras y no lo quiero pasar por alto. Las mujeres cónyuges colaboradoras que trabajan en la explotación familiar agraria y que no cotizan directamente a la Seguridad Social no pueden acceder a la formación continua. Es un tema importante para nosotros. Quiere decir que, por un lado, se está reivindicando y apoyando el papel de las mujeres, la igualdad, formarlas muy bien y, por otro, ese mensaje que se da no se ajusta en absoluto a la realidad. No cotizan a la Seguridad Social y ellas, como se ha puesto de manifiesto en diversas jornadas, tanto por organizaciones agrarias como por la propia federación de mujeres rurales, no se niegan a cotizar, pero lo que sí solicitan es que de una vez por todas se les solucione el tema de la revisión del Reass, lo que se les ha prometido desde hace mucho tiempo, pero que todavía es una asignatura pendiente. Es decir, no son beneficiarias de los derechos de la cotización del titular; éste cotiza por el conjunto de la organización y puede acceder a la formación continua, pero las mujeres realizan sus tareas en una situación irregular. Sin una formación adecuada y sin poder acceder a ella, con el riesgo que supone para su salud desarrollar determinada actividad en el campo y con el alto riesgo de accidentes laborales, siguen estando en una situación irregular. El sector agrario se quedó en un principio fuera del acuerdo de formación continua; ahora se le ha incluido, pero vinculándolo siempre a que sólo pueda ser beneficiario de los programas de formación aquel que cotiza como titular de la explotación, quedando fuera las mujeres, porque coincidirá conmigo que la realidad —y no nos vamos a engañar— es que cotiza uno, pero trabajan todos y todas. El tema de la revisión del Reass es muy importante para mi grupo, destinado sobre todo a las mujeres que desarrollan estas funciones.

Hay muchas cosas pendientes de hacer de cara al empleo femenino. Una es la formación y otra la información, dos cuestiones que hacen a las mujeres desde luego personas más libres. Coincido con usted en que queda mucho en lo que hay que avanzar. De etapas anteriores tenemos un documento, cuyo seguimiento le invito a hacer, y recientemente una proposición no de ley en esta Cámara obligaba al Gobierno al cumplimiento de las 88 propuestas que elaboramos en la etapa del Gobierno socialista, dentro de la Carta de igualdad de oportunidades en el medio rural. Ese documento es valorado positivamente por todas las organizaciones agrarias y por las asociaciones de mujeres

rurales. Ahí están las propuestas y las soluciones, consensuadas con todas las personas afectadas. Necesitamos seguir avanzando, como decía al principio, en temas fundamentales para las mujeres verdaderamente rurales, mujeres que se dedican a la explotación familiar agraria, que están desprotegidas y que necesitan de ayudas serias que puedan mejorar su situación. En ese camino, desde luego, siempre vamos a estar, en el de mejorar la situación de esas mujeres, que se encuentran desprotegidas, con necesidades de formación y en una situación de irregularidad.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra el señor Pimentel.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE EMPLEO** (Pimentel Siles): Con muchísima brevedad, como S.S. conoce, el mundo rural ya se acoge al acuerdo de formación continua y, efectivamente, hay que estar dado de alta como titular o dentro del régimen de Seguridad Social para acceder al mismo. Existe ahí un tema importante y complejo, que es la realidad de un titular, cotizante a la Seguridad Social, y un trabajo familiar donde el resto de las personas o una al menos no cotizan. No me gusta esa situación. El ideal sería que cotizaran todas las personas, para bien del sistema y para el bien del trabajador o la trabajadora, que podría acceder no tan sólo a las prestaciones de salud, que las tiene cubiertas en el actual sistema, sino también a una pensión contributiva normal y ordinaria y a su propia autoestima. En estas cuestiones usted sabe perfectamente que esa sensación de dependencia, que no es la querida ni es positiva, de la mujer hacia el hombre viene determinada no sólo por cuestiones salariales sino con vistas a una pensión posterior que está consolidando uno de los cónyuges —el hombre—, mientras el otro no lo hace. Por ello habría que enfocar la cuestión no sólo en cuanto a dar formación a quien no cotiza a la Seguridad Social, sino procurando que cualquier persona que trabaje, hombre o mujer, esté dentro de lo que son las cotizaciones. Es una matización, pero coincido con el fondo de su intervención y le agradeceré que me haga llegar ese informe que no conozco.

— **DE LA SEÑORA SELLER ROCA DE TOGORES, DEL GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO, SOBRE VALORACIÓN DEL HECHO DE QUE EL NÚMERO DE CONTRATOS FIJOS SE HAYA TRIPLICADO EN UN AÑO. (Número de expediente 181/001910)**

El señor **PRESIDENTE**: Pregunta sobre valoración del hecho de que el número de contratos fijos se haya triplicado en un año, que formulará el señor Ballester de Diego, del Grupo Popular.

El señor **BALLESTERO DE DIEGO**: El pasado 25 de noviembre se alcanzaba la cifra de un millón de contratos indefinidos firmados al amparo de la reforma laboral. Es una noticia que todos los grupos políticos y la sociedad tenemos que celebrar y, además, es bueno recordarla en un día en el que los distintos grupos hemos manifestado nuestras esperanzas en torno a un nuevo elemento que esperamos sea útil para la creación de empleo, como es el contra-

to a tiempo parcial, acerca del cual se han planteado dudas sobre el número de ellos que se va a firmar. También hay que celebrar que el Gobierno en su momento lo tramitara por el procedimiento de urgencia, frente a posturas como las del Grupo Socialista, que quería que fuese mediante proyecto de ley, lo cual hubiera retardado mucho la entrada en vigor de este instrumento y hubiera sido mucho menor el número de dicho tipo de contratos. Creo que fue un acierto y en aquel momento el Grupo Socialista probablemente estaba un poco en la luna, pero con descubrimientos tan importantes como el que hoy ha hecho dicho grupo reconociendo que el problema del empleo es importante, teniendo en cuenta que en 1999 se cumplirá el 30.º aniversario de la llegada del hombre a la luna, junto con este aniversario celebraremos la vuelta del Grupo Socialista a la tierra en materia de empleo.

Lo que sí se demuestra es que esta política se está concretando en ofrecer seguridad y estabilidad en el empleo, frente a la contratación temporal que en un año como 1996 alcanzaba la cifra del 96 por ciento. La decidida voluntad del Gobierno en apostar por políticas activas de empleo y por el respeto a los acuerdos interconfederales alcanzados con los agentes sociales, así como la inequívoca voluntad de diálogo, son factores, sin duda, que llevados a la práctica están ofreciendo resultados positivos, alejándonos de la precariedad y aportando seguridad, como es el hecho de que los contratos fijos hayan experimentado un aumento importante. En ese sentido, señor secretario general, quisiera que valorase este aumento que han experimentado los contratos indefinidos, que ha hecho que se tripliquen respecto al año anterior.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra el señor Pimentel.

El señor **SECRETARIO GENERAL DE EMPLEO** (Pimentel Siles): La valoración que hace el Gobierno y pienso que el conjunto de la sociedad, como no puede ser de otra forma, es muy positiva. Hace algo más de un año, 18 meses, en mayo de 1997 —llevábamos unos meses trabajando—, se comenzó a hablar del empleo estable y del empleo indefinido. Desde hacía muchos años parecía que los gobernantes y las leyes habían condenado el empleo indefinido, se habían resignado y no sólo se había enterrado el empleo indefinido o estable, sino que incluso se le había puesto el correspondiente epitafio. Parecía que no se iba a volver hacer. Algunos dijimos que sí era posible, si se combinaban flexibilidad y estabilidad, que se volvieran a hacer contratos para empleo estable. Se nos dijo en esta Cámara que sería imposible, que favorecería a la gran empresa y que la pequeña no ofrecería empleo estable e indefinido. Han pasado 18 meses y la realidad ha puesto las cosas en su sitio. Cuando se combinan estabilidad y flexibilidad, el mercado hace contratos estables, porque aportan a la empresa experiencia, fidelidad, conocimiento y calidad, y, por tanto no sólo es el trabajador el que sale beneficiado con el contrato estable, sino que también la empresa, que tiene en el capital humano su principal activo.

¿Qué datos tenemos y podemos presentar en estos 18 meses? Después de muchos años en los que decaía año tras año la contratación indefinida, se han efectuado práctica-

mente, en estos 18 meses, un millón y medio de contratos indefinidos, un millón de la reforma y 500.000 de los ordinarios, es decir, de los no bonificados, de los que se refieren a los tramos de edades y circunstancias no contemplados en el nuevo contrato indefinido y del tiempo parcial indefinido. Por una parte vemos que los contratos ordinarios han continuado con la tónica que tenían antes, no han disminuido, y, sin embargo, se ha incrementado de manera espectacular nuevo contrato indefinido y que, por cierto —y es motivo de orgullo compartido—, fue aprobado por esta Cámara por prácticamente la unanimidad de todas las fuerzas políticas.

¿Qué datos más destacables podríamos señalar de este millón y medio de contratos en total y de este millón de contratos bonificados? En primer lugar, que un 56,8 por ciento han sido de conversiones de temporales, contratos que antes eran temporales y que se han convertido en indefinidos; el 67,1 por ciento de estos contratos se ha celebrado en el sector servicios, debido a que es el que más dinámico se está mostrando en la generación de empleo. Hay un dato —y enlace con la pregunta que me hacía la diputada socialista anteriormente— que es que ha tenido mayor utilización en hombres que en mujeres. Todavía no estamos en el ideal que deberíamos perseguir de que al menos la mitad fuera de mujeres, y digo al menos porque para equilibrar en el total de contratos la relación hombre/mujer, el ideal sería que hubiera un porcentaje mayor de mujeres que de hombres. Todavía no se ha conseguido y el 66,3 por ciento son de hombres y el 33 por ciento de mujeres. Sin embargo, hay un dato muy positivo como es que el 61,1 por ciento del total de contratos indefinidos lo han celebrado personas jóvenes menores de 29 años. Por tanto, ha beneficiado a la persona joven en mayor intensidad que al trabajador de edad inedia o de edad madura. Asimismo, ya lo he destacado en mi intervención, debo señalar que sobre todo lo ha celebrado la pequeña y mediana empresa. El 63,27 por ciento se han celebrado en empresas de menos de 25 trabajadores. Creo que es un dato que habla por sí solo de si este era un instrumento que favorecía o no a la pequeña y mediana empresa.

Este panorama ha superado nuestras previsiones más optimistas. Si le digo la verdad, cuando manejábamos los datos nunca esperamos que llegaríamos a un millón de contratos tan pronto. Sabíamos que se iba a utilizar, pero no esperábamos un desarrollo tan espectacular y va a continuar en un ritmo parecido durante el próximo año. Hay una enmienda presentada por el Grupo Popular en el Senado que va a permitir la prórroga en distintas cuantías de las bonificaciones previstas para el contrato indefinido ordinario a tiempo completo y para el nuevo a tiempo parcial. El objetivo que perseguimos el conjunto de las fuerzas políticas, y desde luego el Partido Popular y el Gobierno, no es sólo conseguir más empleo sino de más calidad, se va a cumplir, y la valoración del hecho de triplicar los contratos indefinidos y superar el techo de un millón en sólo 18 meses no podría ser más que positiva, no sólo por parte del Gobierno sino del conjunto de la sociedad.

El señor **PRESIDENTE**: Agradecemos al secretario general de Empleo que nos haya acompañado durante más de dos horas para informar sobre las distintas materias.

— **COMPARECENCIA DEL SEÑOR SECRETARIO DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (APARICIO PÉREZ) PARA INFORMAR SOBRE LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL NUEVO CONTRATO A TIEMPO PARCIAL ESTABLE. A PETICIÓN PROPIA (número de expediente 212/001723).**

El señor **PRESIDENTE**: Señoras y señores diputados continuamos con nuestros trabajos abordando el último punto del orden del día, que es la comparecencia a iniciativa del Gobierno del secretario de Estado de la Seguridad Social para informar sobre la protección social del nuevo contrato a tiempo parcial estable. Para ello, tiene la palabra don Juan Carlos Aparicio.

El señor **SECRETARIO DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL** (Aparicio Pérez): Señorías, sin duda ninguna, las importantes transformaciones de toda índole que se han producido en los últimos años han generado un debate intenso en el seno de las sociedades desarrolladas que afecta a los componentes esenciales del entramado económico y social y, en particular, al mercado laboral, donde se plantea la necesidad de garantizar la creación de riqueza productiva y la competitividad de las empresas dentro de un contexto que favorezca la creación de empleo. Alcanzar este objetivo requiere del diseño y del desarrollo de un plan de actuaciones con el que, con la participación de todos —Administración e interlocutores sociales—, se incida de manera coordinada en los aspectos prioritarios a abordar mediante el desarrollo, entre otras iniciativas, de instrumentos que con las debidas garantías introduzcan y faciliten la adecuación de las relaciones laborales y de la organización del trabajo a esta nueva realidad social.

El contrato de trabajo a tiempo parcial, por su contenido y sus características, responde de manera ajustada a este conjunto de prioridades, y lo hace además desde una triple perspectiva. Primero, al poner el énfasis en el tiempo de prestación de servicios, permite a los empresarios una mayor flexibilidad a la hora de organizar el trabajo y posibilita una más eficaz asignación de tareas y una mejor planificación de las diferentes fases de producción. Segundo, en su vertiente generadora de empleo, el trabajo a tiempo parcial se adapta a las necesidades de muchas personas que por diversas razones no pueden o no desean trabajar a tiempo completo, circunstancia que favorece su incorporación o su permanencia en el mercado laboral. Tal es el caso, por ejemplo, de quienes quieren compaginar más equilibradamente su vida profesional y su vida familiar, situación que afecta también a importantes colectivos y que podría verse sustancialmente incrementada a través del trabajo a tiempo parcial. Los jóvenes, evidentemente, también pueden encontrar una oportunidad de primer empleo que les permita adquirir esa experiencia necesaria para acceder en el futuro a un trabajo a tiempo completo o simplemente compaginar la finalización de su formación académica con una actividad remunerada y acorde con sus prioridades y deseos. Finalmente, debo señalar las ventajas que presenta el trabajo a tiempo parcial para instrumentar un adecuado reparto del empleo a través de la jubilación parcial y el con-

trato de relevo, ya que mediante sendos contratos a tiempo parcial se hace posible compaginar los deseos de cese paulatino de la vida activa de muchos trabajadores con el acceso al mercado de otros. En este contexto, resultaba necesario eliminar los prejuicios que todavía rodean a esta figura mediante el desarrollo de políticas dirigidas al fomento del trabajo a tiempo parcial estable y que garanticen su igualdad de trato respecto al trabajo a tiempo completo. Para alcanzar este objetivo dentro de un marco de garantías suficientes, resultaba decisivo contar con instrumentos de Seguridad Social acordes con las características concretas del trabajo a tiempo parcial. La nueva regulación de la protección social del trabajo a tiempo parcial habría de estar en condiciones de dar respuesta adecuada al problema que se originaba en esta clase de contratos a la hora de acreditar las cotizaciones necesarias para acceder de manera efectiva al derecho a las prestaciones.

Para su solución eficaz era necesario desarrollar mecanismos correctores adecuados que permitiesen llevar a cabo adaptaciones de las fórmulas generales existentes. Sin embargo, el diseño y el establecimiento de estas adaptaciones tendría que realizarse desde planteamientos que tomen siempre como referencia los principios básicos —contenidos esenciales, yo diría— del Pacto de Toledo de contributividad, proporcionalidad y equidad en que se apoya nuestro modelo protector y que creo que todos los grupos políticos hemos recibido como referencia básica. Una solución satisfactoria a la cuestión se presentaba como una labor muy compleja, ya que haría falta encontrar un punto de equilibrio adecuado en el que se conjugase la garantía de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial con el respeto a estos parámetros esenciales del modelo protector. Para abordar tal regulación, el Gobierno y la Administración han procurado contar con el mayor grado de acuerdo de las partes implicadas.

En efecto, y como es sobradamente conocido, se ha llevado a cabo un debate en profundidad, tanto en el foro de diálogo abierto con los interlocutores sociales a tal fin como en el marco de la comisión permanente creada con ocasión del Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social, en la que participan el Gobierno y los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. Así, la nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial constituye el resultado del proceso de reflexión y diálogo desarrollado por el Gobierno con las organizaciones empresariales y sindicales desde el mes de julio del presente año, dirigido a seguir profundizando en el análisis del funcionamiento del mercado de trabajo y en la búsqueda de medidas para su mejora. Fruto de dicho proceso es el Acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial y fomento de la estabilidad, concluido el 13 de noviembre entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal, cuyo contenido incorpora el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el tiempo parcial y de fomento de su estabilidad.

Para comprender mejor los objetivos y la propia regulación del contrato a tiempo parcial, estimo conveniente exponer, aunque sea de forma esquemática, cuál ha sido la regulación de este tipo de contrato en la legislación español-

la. Hasta 1994 el contrato a tiempo parcial ha sido escasamente utilizado en nuestro país, fundamentalmente porque iba dirigido a fomentar el empleo de colectivos específicos y por la existencia de la modalidad del contrato fijo discontinuo, lo que planteaba problemas de delimitación entre uno y otro. En el año 1994 se introduce una modificación del contrato a tiempo parcial, que se caracteriza por lo siguiente. Primero, en el ámbito estrictamente laboral, se mantiene la regulación anterior, y, segundo, en cuanto a la protección social, continúa la dificultad en el acceso a la misma, pero sobre todo se establece una fuerte minoración o yo mejor diría una ausencia real de protección para un colectivo importante de trabajadores, en este caso los contratados a tiempo parcial con una prestación de servicios inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, ya que van a carecer del derecho a las prestaciones económicas derivadas de contingencias comunes, salvo la maternidad.

El Acuerdo interconfederal para la estabilidad en el empleo de abril de 1997 dignifica este tipo de contrato, proponiendo la equiparación de la protección social de los trabajadores, cualquiera que sea la jornada realizada, y logrando, como recoge la Directiva comunitaria 97/81, que el trabajo a tiempo parcial no represente una reducción de la protección social. Las directrices del Acuerdo interconfederal para la estabilidad en el empleo se plasmaron en el Real Decreto 8/1997, el cual, tras su tramitación parlamentaria como proyecto de ley, dio lugar a la Ley 63/1997. En dicha reforma no se alteraron los presupuestos básicos de la regulación laboral del contrato a tiempo parcial, en cuanto se acordó que la misma fuera objeto de acuerdos posteriores, pero sí se incluyó en la misma, a tenor de lo recogido en el propio acuerdo interconfederal, la mejora de la protección dispensada a los trabajadores a tiempo parcial, en orden a suprimir las limitaciones que muchos trabajadores tenían respecto al ámbito de cobertura dispensado, de modo que dicho ámbito fuera igual para todos los trabajadores, con independencia de la jornada o el tiempo de prestación de servicios. Así, y aunque esta nueva regulación en materia de protección social tenía una vocación provisional, como se refleja en el propio preámbulo del Real Decreto, a partir del 1 de mayo de 1998, fecha de su entrada en vigor, también los trabajadores con una prestación de servicios reducidos —insisto, inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes— van a tener, tienen ya, derecho a las prestaciones de Seguridad Social, incluyendo la protección por desempleo.

Ahora bien, aunque con la reforma de la Ley 63/1997 se había equiparado a todos los trabajadores a tiempo parcial respecto del ámbito de cobertura social dispensado y todos los trabajadores a tiempo parcial tenían derecho al acceso a una protección social en términos proporcionalmente equivalentes a los establecidos para quienes desarrollaban su actividad a tiempo completo, no se podía pasar por alto que con dicha regulación no se solucionaban los problemas del acceso efectivo y real a la protección.

En efecto, el acceso a la protección social para determinadas prestaciones era casi inexistente en razón del tiempo de prestación de servicio, y por tanto cotizado, especialmente en aquellas prestaciones económicas que requieren amplios períodos de cotización. Me estoy refiriendo a lo

que entendemos en el lenguaje técnico y en el lenguaje político como unos períodos de carencia inaccesibles. Ello requería una nueva regulación que resolviese las apuntadas deficiencias.

El cambio en la regulación del contrato a tiempo parcial se aborda, de una parte, por la necesidad de dar cumplimiento a dos compromisos; uno de carácter jurídico (trasposición de la directiva comunitaria sobre el tiempo parcial) y otro, que podría denominarse político, derivado del propio Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo. De otra parte, por la urgencia de eliminar y modificar las deficiencias existentes en esta modalidad contractual, entre las que podríamos citar su alta temporalidad y su reducida utilización en comparación con la Unión Europea, y asimismo por la necesidad de introducir en la misma elementos de flexibilidad y estabilidad y, como ya se ha expresado, de dotar de seguridad y protección social a quienes prestan sus servicios bajo esta modalidad contractual. En definitiva, se trataba de dignificar este tipo de contrato que hasta ahora había tenido un carácter marginal y sin acceso real a los beneficios de Seguridad Social. Todas estas causas han motivado la aprobación y posterior publicación del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre.

Con la nueva regulación contenida en dicho Real Decreto-ley se pretende conseguir el equilibrio entre la mayor competitividad que el contrato permitir a las empresas y la mayor solidaridad del sistema de protección social para los trabajadores. A tal fin, se establece el acceso efectivo a la protección social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, introduciendo para ellos los elementos de corrección necesarios para adaptar el funcionamiento de las normas generales del sistema de Seguridad Social a las características específicas de este tipo de contrato. Así, se dignifican las condiciones sociales del contrato a tiempo parcial estable, que quiere ser el soporte para las aspiraciones de un importante sector de la población española que desea hacer compatible su vida familiar o sus apetencias personales con la vida laboral, a la vez que se establece una mejora efectiva en el acceso real a la protección social.

Esta mejora en el acceso a la protección se efectúa por dos vías. En primer lugar, por la repercusión que va a tener en la vida laboral del trabajador la apuesta por la estabilidad, en el sentido de que cuanto de mayor duración sea el contrato durante más tiempo se ingresarán las cotizaciones sociales y, en consecuencia, se propiciará el acceso a la protección y con prestaciones más elevadas. En segundo lugar, por la introducción de elementos correctores en la acreditación de períodos de cotización, entre los que creo que merece la pena señalar los siguientes.

Primero, el cómputo de la parte proporcional de domingos y festivos en la determinación del tiempo cotizado o, lo que es igual, que no sólo se compute a efectos de determinación del período de carencia como tiempo cotizado el realmente trabajado, sino que se compute la parte proporcional de domingos y festivos, equiparándose así los trabajadores a tiempo parcial con los de tiempo completo. Con anterioridad a este Real Decreto, el trabajador a tiempo completo —para que sea el ejemplo gráfico— acudiendo en jornadas habituales de doscientos veinte días de trabajo a su puesto de trabajo, recibía a efectos de cómputo en su historia laboral trescientos sesenta y cinco. No era el caso

de los trabajadores a tiempo parcial que tenían esa relación uno a uno. Segundo, la introducción de un coeficiente multiplicador, en este caso de 1,5, siempre —hay una cautela— que no se supere el tiempo de trabajo que se hubiese realizado en el caso de trabajar a tiempo completo. Deseo dejar claro también que en el propio acuerdo social y posteriormente en el texto del Real Decreto-ley estas cautelas que eviten que la discriminación sea en este caso lesiva, o al menos, en términos relativos, lesiva, frente al trabajador a tiempo completo, está previsto que no se excedan de lo que hubiese sido el resultado de la protección social en el caso de realizar su actividad a tiempo completo. La introducción de este coeficiente va a permitir facilitar el acceso a aquellas prestaciones que requieren amplios períodos de cotización: jubilación (sabrán que son quince años), incapacidad permanente (variable, según la edad), eliminando las trabas que existían anteriormente para que tales trabajadores accedieran a las mismas. Asimismo quiero destacar que la nueva regulación establece una novedad en cuanto al cálculo de la base reguladora de la prestación por maternidad. Así, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.

Por último, quisiera hacerles una breve referencia al contrato a tiempo parcial combinado con el contrato de relevo, fundamentalmente por dos motivos. En primer lugar, porque esta modalidad contractual tiene una virtualidad propia y, en segundo lugar, porque su finalidad es la de que el tránsito entre la vida activa y la jubilación se produzca sin traumas. En ese sentido, el propio Pacto de Toledo, en su décima recomendación, establece que la edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad. Cabe regular la exoneración total o parcial, en función de la jornada, de la obligación de cotizar, en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo, con suspensión proporcional del percibo de la pensión. En el mismo sentido, el Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social alude a la puesta en marcha de medidas que favorezcan la flexibilidad en la edad de jubilación. A este respecto, ha de recordarse que a partir de 1984 se estableció la figura de la jubilación parcial, que era la que podía solicitar un trabajador que, faltándole tres años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación en la Seguridad Social, reducía su jornada de trabajo y solicitaba dicha prestación, quedando obligado el empresario a contratar a otro trabajador que prestase una jornada que como mínimo fuese igual a la dejada libre por el trabajador jubilado. A pesar de la virtualidad de estas figuras, lo cierto es que la realidad nos ha venido a demostrar su total inoperancia, pues según los últimos datos estadísticos no se formalizan más de 300 contratos al año. La causa por la que esta figura contractual esté infrutilizada creemos que obedece fundamentalmente a la extrema rigidez en su regulación, respecto a edad, respecto a trabajo y respecto a horario, lo cual provocaba la mayoría de las veces su falta de adaptación a las necesidades reales de las empresas. Por ello, el Gobierno, con el necesario consenso alcanzado con los agentes sociales y teniendo presente el Pacto de Toledo, apuesta por una regulación flexible del contrato en los tres aspectos que provo-

caban su rigidez, permitiendo en su nueva regulación la coincidencia horaria, sustituyendo la referencia a puesto de trabajo por grupos o categorías profesionales y tomando como referencia los sesenta años. Ante esta nueva regulación es de esperar que esta figura contractual pase a ser utilizada frecuentemente, tanto porque beneficie al trabajador que reduce su jornada compatibilizando jubilación y trabajo y sus derechos de pensión al cumplir los sesenta y cinco años, que van a ser los mismos que si hubiera estado trabajando a tiempo completo, sin sufrir merma alguna en la cuantía de su pensión, porque se va a posibilitar la incorporación de personas al mercado de trabajo que a su vez tendrán protección social, así como la posibilidad de transmitir experiencia profesional a la nueva persona que se incorpora a la actividad laboral.

Para terminar y como resumen, quiero expresar que con todas estas medidas se ha pretendido la configuración de un marco jurídico de trabajo a tiempo parcial que, en primer lugar, se adapte a las necesidades del actual mercado de trabajo y que sea coherente con lo previsto en las leyes 63/1997 y 64/1997, sobre fomento de la estabilidad en el empleo. En segundo lugar, que ofrezca nuevas respuestas a las cada vez más diversificadas necesidades de carácter personal, familiar, formativo y profesional de los trabajadores y trabajadoras. Y en tercer lugar, que reordene los principios básicos que deben regir en materia de protección social para el trabajo a tiempo parcial, de manera que se puedan armonizar los principios de contributividad, equidad y proporcionalidad que conforman nuestro sistema de Seguridad Social.

El señor **PRESIDENTE**: ¿Grupos que deseen hacer uso de la palabra? Por el Grupo Mixto tiene la palabra el señor Peralta.

El señor **PERALTA ORTEGA**: Gracias, señor secretario de Estado por su presencia.

Muy brevemente quiero manifestar que el aspecto específico que ha sido tratado en esta comparecencia, que es la protección social de los contratos a tiempo parcial en la nueva regulación de los mismos, nos parece que es uno de los aspectos más importantes y más positivos de esa nueva normativa. En nuestra opinión, en la actual regulación de los contratos a tiempo parcial, introducida después de un debate jurídico importante en el que el Tribunal Supremo tuvo ocasión de desautorizar algunas normativas que se habían llevado a cabo mediante resoluciones y otros instrumentos que consideró que no tenían el adecuado valor normativo, finalmente se produjo una regulación según la cual, tal como se indicaba por el secretario de Estado, los trabajadores a tiempo parcial cotizaban única y exclusivamente por las horas trabajadas y sin ningún tipo de índice corrector. Esta realidad, que suponía un cambio notable en relación con la anterior normativa en la medida en que iba unida a una potenciación en la realidad del contrato a tiempo parcial, que nosotros creemos que se producirá progresivamente en años sucesivos, daba lugar a que nos encontráramos ante una nueva realidad, que era la de una multiplicación de los contratos a tiempo parcial en el mercado laboral y, en paralelo, un alejamiento de los topes o de los niveles de carencia que se requerían por parte de la

Seguridad Social. Para corregir esta realidad y para introducir elementos de justicia, en la medida en que tal como se indicaba por el propio secretario de Estado en los contratos a jornada completa existen elementos correctores que hacen que no coincidan exactamente las cotizaciones con los días trabajados, sino que se computan otros conceptos como pueden ser días de descanso, domingos, festivos, vacaciones, etcétera, parecía lógico y necesario que se introdujera algún tipo de elemento corrector en el contrato a tiempo parcial. Este elemento, importantísimo para garantizar que efectivamente los contratos a tiempo parcial tienen un acceso equitativo a las prestaciones de la Seguridad Social, se contiene en el acuerdo que ha sido firmado por las organizaciones sindicales, que yo creo que han acreditado que trabajan en beneficio de todos los trabajadores de este país, los trabajadores empleados a jornada completa, a tiempo parcial, los trabajadores desempleados, como recientemente teníamos ocasión de recordar que se había producido en épocas anteriores.

Por tanto —insisto— creo que la normativa que se introduce en este Real Decreto-ley, en el ámbito concreto de la protección de la Seguridad Social, es muy importante porque establece un cambio sustancial en relación con la situación anterior, y yo creo que el tiempo nos permitirá comprobar si efectivamente este cambio es suficiente o tiene que acompañarse de otras medidas de complemento. Al día de hoy, creo que es un cambio significativo y suficiente, y el tiempo nos irá indicando si es necesario adoptar alguna medida complementaria.

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

El señor **CAMPUZANO I CANADÈS**: Quiero agradecer la comparecencia del señor Aparicio y decir que estamos planteando un debate sobre una misma cuestión en dos momentos diferentes con un paréntesis, lo que quizás no nos permita ver la globalidad de lo que estamos discutiendo. Por tanto, aquello que he planteado yo en mi intervención con el señor Pimentel lo doy por afirmado.

Tan sólo me gustaría comentar dos cuestiones. Una, expresar nuestro apoyo tanto al acuerdo como al posterior Decreto también en lo que hace referencia a la protección social del trabajo a tiempo parcial. Nos parece que la formulación que se hace del mismo en el acuerdo, como posteriormente en el Real Decreto, consagra de forma más abierta el principio de asimilación del trabajo a tiempo parcial con la protección social del trabajo a tiempo completo; principio que a nuestro entender es básico para, de verdad, ser capaces de avanzar en esta línea de normalizar la presencia del tiempo parcial en nuestro mercado laboral. Quiero recordar, como recordaba también con el señor Pimentel, que este acuerdo del Gobierno con los sindicatos y este Real Decreto responden también a un mandato específico del Congreso de los Diputados en el debate de política general último, donde se aprobó una propuesta de resolución del Grupo Parlamentario Catalán que precisamente incidía en esta necesidad de la protección social del tiempo parcial. Por tanto, desde ese punto de vista, nuestra satisfacción y nuestro compartir aquello que el Gobierno ha aprobado.

La segunda cuestión se refiere al dictamen del Consejo de Estado, cuyo texto voy a leer. Dice: Quiere llamar la atención sobre la necesidad de que no se demore excesivamente en el tiempo la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias que permitan la aplicación del artículo 2 de la norma proyectada y faciliten la plena aplicación del artículo 1. Para ello deberá cumplirse con rigor el plazo que para dictarlos establece la disposición final segunda. El Consejo Económico y Social también hace referencia específica a esta no demora del tiempo, porque estamos hablando en estos artículos fundamentalmente de la aplicación de esa protección social. Quiero insistir al Gobierno que cumpla con el máximo rigor posible esos tres meses que se marcan y, si lo puede hacer antes, creo que todo el mundo, especialmente los trabajadores, se lo agradecerían.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Federal de Izquierda Unida tiene la palabra el señor Vaquero.

El señor **VAQUERO DEL POZO**: Gracias, señor Aparicio, por su comparecencia.

Con brevedad quisiera formularle tres preguntas para obtener puntual respuesta a algunas inquietudes que mi grupo tiene respecto a este tema que en principio entendemos, más allá de nuestras discrepancias con la figura en sí y como método de creación de empleo, que sin embargo significa de forma clara una mejora respecto al subsuelo de donde partimos, aquel en que nos introdujo la reforma del mercado de trabajo del año 1994. Obviamente, cualquier modificación de esa situación tenía que ser en el sentido de mejora, aunque siempre se pueden empeorar las cosas. Por tanto, nosotros los contemplamos como una mejora, sin duda alguna. Los sindicatos han hecho un esfuerzo muy importante y el Gobierno ha respondido de forma positiva a ello. En cualquier caso, nosotros quisiéramos preguntarle por qué a la hora de plantearse un mecanismo para mejorar las formas de acceso a las prestaciones sociales por parte de estos trabajadores con contratos a tiempo parcial se ha desechado el retrotraer la situación legal a la que había antes de la reforma de 1994, es decir, la consideración de la jornada de trabajo como si fuera a tiempo completo, a los efectos de que finalmente se obtuviera el período de carencia completo, es decir, creando esa especie de ficción legal, de ficción jurídica que generaba una minoración, sin duda alguna, en función del principio de contributividad, de la cuantía final de la pensión, pero, en ningún caso, una minoración del derecho de acceso a la prestación concreta, precisamente en función de que existía esa ficción jurídica ¿Por qué se ha producido eso? ¿Qué criterios de los contemplados en el Pacto de Toledo pueden perjudicar esta salida? ¿Por qué se ha desechado en último término?

En segundo lugar, nosotros quisiéramos conocer también qué partidas presupuestarias, cuánto dinero se va a destinar a la reducción de las cotizaciones sociales para aquellos empresarios que tengan el acceso o que efectivamente contraten a tiempo parcial.

Y en último término, quisiéramos saber también si el Gobierno va a propiciar, a través de la mayoría parlamentaria que le apoya en esta Cámara, si va a permitir darle trámite de ley o va a practicar el Santiago y cierra España al que, en último término, estamos acostumbrados en algunos

Reales Decretos-leyes que se nos han presentado en esta Cámara.

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

El señor **GIMENO MARÍN**: Muchas gracias al secretario de Estado de la Seguridad Social por esta comparecencia voluntaria, que quiero indicarle que en principio a mí me sorprendía, pero entendía que tenía una significación, en cierta manera, lógica después de leer el texto del Real Decreto. Y es que yo tenía la impresión, señor secretario de Estado, de que a usted le habían ninguneado en la elaboración del Decreto-ley y tenía que venir aquí para que diera la sensación de que no era así.

Yo esperaba que nos diera las explicaciones suficientes para que nos quedáramos tranquilos, no tranquilos de los beneficios que los trabajadores a tiempo parcial van a tener de este contexto del Decreto respecto a la modificación de la situación anterior, que no dudo y que comparto con usted. En ese sentido hay que felicitar a los sindicatos porque lo han conseguido y lo han conseguido bien. Es más, yo creo que sin esta parte, este Decreto no hubiera sido aprobado. Estoy absolutamente convencido. Creo que si no hubieran estado todos los puntos de esta parte tampoco hubiera sido posible este Decreto acordado con los sindicatos. Pero, en este contexto, me parece que falta algo que usted no ha dicho. En este Decreto-ley falta algo, señor Aparicio. No sé si en las enmiendas del Senado falta algo, porque ese es otro problema que habría que ver en conjunto en este debate que tenemos previo o, como decíamos en la anterior intervención, de teloneros que nos intentan convencer para favorecer un poco el debate el próximo jueves en el Pleno para cuando convalidemos o no este Real Decreto. Aquí nos faltaba algo y nos falta algo. Usted no debería venir sólo a explicar lo que nos ha dicho. Para esto era suficiente con que hubiera venido el responsable de empleo, compañero de su Ministerio. Usted tenía que haber venido aquí a decir cómo se va a financiar esto, y no ha dicho nada. A usted le tocaba la parte fea de la cosa, porque la parte guapa se la ha llevado el ministro y el responsable de empleo, que dicen que aquí va a haber cantidad de contratos a tiempo parcial. Ojalá.

Usted hablaba de tres principios: contributividad, equidad y proporcionalidad. De acuerdo con la proporcionalidad. De acuerdo con la equidad. Le falta decir algo, pues la contributividad no sé dónde está en este Decreto. Vuelven ustedes a forzar la solidaridad entre los trabajadores para resolver los problemas que se producen en este Decreto ¿Va a haber muchos contratos a tiempo parcial o no? ¡Ya me gustaría a mí saberlo, si es posible! Haciendo la cuenta de la vieja, al nivel intelectual que nos permite la situación y los datos que tenemos —antes nos han hablado de nivel intelectual— (risas) yo me hacía una pregunta, aunque mi reflexión posiblemente sea la cuenta de la vieja. Corríjame y si no más adelante, porque de este tema vamos a seguir hablando, sin ningún tipo de dudas, no sólo el jueves. En el Real Decreto se dice que para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente (lo dice claramente, y me parece espléndido; lo que yo echo en falta es lo que falta, no lo que pone) al número de días teóricos de

cotización obtenidos, conforme a lo dispuesto en el anterior artículo, se aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5. Totalmente positivo, totalmente a favor de situaciones marginales en el mercado de trabajo, como podría ser una situación abundante en el tiempo para alguien que tuviera que utilizar forzosamente en su vida, desgraciadamente, este tipo de contratación. Me refiero para el que forzosamente, obligatoriamente tiene que utilizarlo; para el que voluntariamente haya tenido que utilizarlo quizá la situación sea diferente. Y usted añadía como paréntesis: Menos mal que hemos puesto lo siguiente, lo que dice a continuación el texto: en ningún caso podrá cotizarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo ¡Pues menos mal! ¡Sólo falta ya que uno que hubiera estado trabajando y cotizando todos los días se quedara con menos derechos a pensión que el que había estado trabajando menos días que el otro! ¡Menos mal!

Pero usted no nos dice cómo lo financian. Y eso sí que nos preocupa porque no sabemos el coste. Y si lo que se decía en la anterior intervención y en la propaganda —de la que no le gustaba hablar a su anterior compañero de Ministerio— fuera cierto, nosotros nos tememos que el coste es importante, cuando menos. Y le pongo un ejemplo, aunque ya le digo que es de la cuenta de la vieja. Vamos a suponer un contrato a tiempo parcial barato, mal pagado. 70.000 pesetas en términos brutos que esté cobrando una personal, 70.000 pesetas en el contrato a tiempo parcial, que es posible, o en términos medios, como me lo quiera usted calcular. Calcúleme usted la situación de una persona que hipotéticamente estuviera toda la vida trabajando con un contrato a tiempo parcial. Esperemos que no ocurra en muchos casos. Usted me ha planteado el problema de quien no va a llegar a los quince años de cotización para tener derechos a la pensión, que es el caso al que se aplica este párrafo. Algún caso habrá hipotético. Yo, cuando hago las cuentas y el cálculo de lo que supone la Seguridad Social, que de alguna manera se le convalida para poder tener derecho en el año y en su carrera anual a una pensión, me salen unas cifras que yo le pediría al señor Aparicio, que tiene más datos y más capacidad técnica para hacerlo que yo, que no llego a tanto, que empiece a pensar cuánto costará. Porque nos preocupa cuánto nos costará. Otra cuestión que nos preocupa —a mí me gustaría que nos fuera contestando estas preguntas porque nos vendrán bien para el debate del próximo jueves— es por qué se introduce una modificación sustancial sin ver cómo se financia, cuando esto, en mi opinión, podría suponer la ruptura del Pacto de Toledo también, otra parte de la ruptura del Pacto de Toledo. Es decir, estamos de acuerdo con el contenido del Decreto; lo que falta en este Decreto es cómo se financia. Porque si ustedes dicen lo que pone en el Decreto, que hay que multiplicar por 1,5 para calcular los días cotizados a efecto de poder tener derecho a la pensión, en términos de Seguridad Social esto supone coste financiero. Y esto sólo se financia con solidaridad otra vez entre los trabajadores y con los empresarios que cotizan, lo que nos parece que es una mala fórmula para resolver el problema. Me gustaría saber si hay cálculos estimados por la Seguridad Social sobre este tipo de cuestiones, porque nos tranquilizaría enormemente poder tenerlos todos. No sé si del Sena-

do vendrá algún tipo de cuestión que nos resuelva el problema, no lo sé, nos vamos enterando normalmente como nos enteramos de estas cosas, por los medios o por las enmiendas que se van presentando, sin que podamos debatirlas en el Congreso. En cualquier caso, en este tema usted tiene la oportunidad de tranquilizarnos, de decirnos lo que cuesta y si el Estado, si el señor Rato, desde el Ministerio de Economía, va a estar dispuesto a transferir a la Seguridad Social las cantidades de este coste, porque entonces estaríamos todavía muchísimo más tranquilos.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Popular tiene la palabra el señor Camps.

El señor **CAMPS DEVESA**: Gracias, señor secretario de Estado, por su comparecencia, que desde mi grupo entendíamos plenamente oportuna tanto por el contenido como por el momento. A veces se acusa al Gobierno de no venir a dar las explicaciones oportunas al Parlamento, y luego parece que alguien le reproche que cuando se viene con prontitud no había ninguna necesidad de hacerlo. Pero nosotros pensamos que sí y por eso le damos las gracias por su presencia, por el contenido de su exposición e incluso damos gracias también a otros grupos parlamentarios por sus exposiciones, porque si el señor Rato va a tener que resolver este problema, quiere decir que será ministro de Economía dentro de quince años, y suponemos que será también un gobierno del Partido Popular, porque es difícil que el año que viene pueda jubilarse algún trabajador a tiempo parcial con esta aplicación.

Señor secretario de Estado, nosotros estamos completamente de acuerdo con el eje fundamental de estos contratos a tiempo parcial, con lo que se ha denominado la triada de circunstancias de los mismos: flexibilidad, estabilidad y protección. Nos centramos en esta última parte, pero siempre entendiendo que son tres patas de una misma silla o de un taburete, y que hablar de una de ellas sin hacer referencia a las demás es casi un sinsentido. Por eso también agradecemos la parte de exposición del señor secretario de Estado en la que ha hecho una referencia general al contenido del contrato, incluso evolución histórica en el tiempo, porque mal podríamos entender el cambio que va a haber en la cobertura social del mismo si no entiéramos el sentido general del propio contrato a tiempo parcial.

Pero debemos centrarnos, y ese es el objeto de su comparecencia, en una de esas características: la protección social. Vaya por delante que a nosotros el contenido del Real Decreto que se ha explicitado hoy aquí nos parece sumamente positivo, creo que como al conjunto de los portavoces de los grupos de esta Cámara, aunque a alguno no acabo de entenderle porque dice que le parecía muy bien el Real Decreto pero sus afirmaciones posteriores iban en un sentido completamente contrario. A nosotros nos parece positivo que quien no tenía cobertura social la tenga a partir de este Real Decreto; que en este país haya más trabajadores y trabajadoras que puedan tener acceso a protección social, sobre todo a pensiones de jubilación y a pensiones de invalidez que hasta ahora no tenían. Nos parece sumamente positivo. Ya sé que otros hicieron reformas en las que a los jóvenes o a los trabajadores a tiempo parcial de este país los dejaron sin protección social. Tal vez eso explique las afirmaciones que hacen hoy, que también

denotan ciertas dudas sobre la protección social de nuestros trabajadores. Pero a nosotros, que no estuvimos de acuerdo, como partido en la oposición, con dejar sin protección a jóvenes y trabajadores a tiempo parcial, nos alegra profundamente que hoy, cuando se regula esta materia por un gobierno del Partido Popular, mediante este Real Decreto que ya ha explicado el secretario de Estado, se dé cobertura y protección social a estos trabajadores. Y permítame resaltar dos aspectos fundamentales, a mi juicio, para ser absolutamente breve. El primero, las medidas que se han explicitado son fruto de acuerdo, de la negociación; son fruto del apoyo expreso de las organizaciones sindicales. Eso demuestra bien a las claras que este Gobierno sigue haciendo del diálogo social piedra angular de su política, porque evidentemente las políticas serán mucho más efectivas cuando llegan con el acuerdo previo de aquellos a los que puede ir dirigida.

El segundo aspecto fundamental que me permito resaltar, son medidas que, como ya he dicho, aumentan la protección social, y no de una manera fácil, porque no era fácil. Alguna discusión de tipo técnico-jurídico se ha podido avanzar en la mañana de hoy en esta sala, porque debía hacerse compatible la protección social de esos trabajadores con los principios recogidos en el Pacto de Toledo, y que, desde luego, ninguno resulta vulnerado, salvo en la imaginación de algún portavoz, de contributividad, proporcionalidad y equidad. Este Real Decreto, a nuestro juicio, lo resuelve de una manera plenamente efectiva. Nosotros no tenemos que hacer ni la cuenta de la vieja ni la cuenta del ignorante, porque sabemos que nuestro sistema de protección social es un sistema de reparto; porque sabemos, como deberían saber otros antes de hacer ciertas afirmaciones, que las prestaciones de nuestro sistema de protección social no son matemáticamente coincidentes con las cotizaciones que se efectúan por parte de nuestros trabajadores, y que dentro del aspecto contributivo, evidentemente, se pagan las prestaciones contributivas con todas aquellas cotizaciones sociales de empresarios y de trabajadores; que lo que acordamos en su día en Toledo era justamente reforzar los principios de contributividad, equidad y proporcionalidad, y muchas medidas se han adoptado en estos últimos dos años, para ir acercando justamente las cotizaciones que se efectúan a las prestaciones que se reciben con posterioridad. Además, estamos sumamente satisfechos de que trabajadores a tiempo parcial por fin puedan acceder a una protección social, que hasta ahora no tenían capacidad de hacerlo. Creo que algunos confunden períodos de cotización para acceso a la prestación con la base reguladora de la misma. Pero dejaremos que se vuelvan a leer el Real Decreto, que dicen tan leído, unas cuantas veces más, a ver si descubren la diferencia entre período de cotización, acceso a la prestación y base reguladora que se derive de la misma. Entonces se darán cuenta de que son cuestiones bien distintas. Lo que aquí se está permitiendo, tal como algún otro portavoz ha expresado claramente, es que los que antes no podían acceder a esa prestación, hoy sí que puedan, a partir de la entrada en vigor de ese Real Decreto, acceder a una prestación que no tenían con anterioridad, que eso se tiene que hacer, evidentemente, con la aplicación de coeficientes correctores, no sólo el 1,5, sino teniendo también en cuenta, como ya se ha dicho, la proporcionalidad.

lidad en orden a festivos, días de descanso o domingos, que hasta ahora sólo podían hacerlo los trabajadores a tiempo completo y no los trabajadores a tiempo parcial.

Por eso, no hacemos ninguna de las cuentas, ninguna, señor secretario de Estado, porque sabemos que esa protección social la tiene que pagar alguien, y evidentemente la va a tener que pagar el Estado con las cotizaciones sociales de sus trabajadores y sus trabajadoras, como ha venido haciendo hasta ahora. No creemos que en este caso tengamos que meternos en otro tipo de discursos, salvo aquellos que evidentemente no tienen discurso, aunque poco les costaría reconocer lo que está bien hecho y dejarse, en ese caso, de otras cortinas de humo que en nada conducen a la clarificación de lo que debían ser posturas políticas en un tema tan importante como éste.

Permítame que acabe felicitando a los sindicatos por la capacidad de acuerdo que han demostrado; al Gobierno por la capacidad de acuerdo con los sindicatos y de plasmación jurídica, además en un buen texto técnico jurídico como ha sido el Real Decreto; y por tanto, a todos aquellos trabajadores y trabajadoras, y sobre todo españoles y españolas con capacidad de poder trabajar, que a partir de ahora tendrán la posibilidad de hacerlo. Tendrán la capacidad de hacerlo a tiempo parcial, o sea, pudiéndolo compatibilizar con su vida personal o familiar; lo podrán hacer además de forma estable y sobre todo, señor secretario de Estado, tendrán la garantía de que ese trabajo y ese esfuerzo en algún momento les va a permitir su acceso a unas prestaciones sociales que hasta el día de hoy tenían vedadas.

El señor **PRESIDENTE**: Le corresponde al secretario de Estado responder a los distintos grupos. El señor Aparicio tiene la palabra.

El señor **SECRETARIO DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL** (Aparicio Pérez): Tratando de seguir el mismo orden de intervenciones, he de decirle, evidentemente, al señor Peralta que entiendo que había una situación que corregir, de pura equidad y de pura justicia. Habrá ocasión de mencionar la interpretación que este Gobierno y las centrales sindicales han dado al concepto de solidaridad; pero, ciertamente, parece que se aleja de la solidaridad la existencia de más de un millón de trabajadores realizando aportaciones, realizando cotizaciones y sin que puedan tener una expectativa real de recibir unas prestaciones en el futuro. Creo que en este caso, al menos por exclusión o por defecto, difícilmente podría hablarse de solidaridad.

Esa situación se venía dando con especial intensidad en algunos casos. He citado el ejemplo de los contratos de menor duración dentro de los de tiempo parcial, de los llamados reducidos o marginales. No es lógico, no es coherente, mantener una bonificación tal alta como es el 55 por ciento de las cotizaciones, bien que a cambio de carecer hasta de la más elemental protección respecto a contingencias comunes y desempleo. Se ha tratado, evidentemente, de buscar un equilibrio, de la misma manera y con el mismo ánimo que en el Acuerdo sobre consolidación y racionalización de la Seguridad Social se buscó un equilibrio financiero, también, por supuesto, no sólo de presente, sino a futuro, del conjunto del sistema de Seguridad Social,

y por eso el diseño y la ejecución de esta pieza de protección social del tiempo parcial también está guiada por ese mismo ánimo de buscar su propio equilibrio.

Tampoco podemos desconocer que hay un importante número de españoles, más de un millón de personas, que están realizando aportaciones, aportaciones en algunos casos realmente significativas. Cuando se citen ejemplos, agradeceré que se tomen algunos que sean más promediados. Sirva el ejemplo de que hoy mismo se nos anunciaba como salario medio bruto en España una cifra ya próxima a las 225.000 pesetas. Me gustaría que, en ese sentido, se hable realmente de cuáles son los que pueden ser unas referencias. Además, afortunadamente también hemos seguido un proceso, que creo que es positivo e imparable, de aproximación de los salarios a las bases de cotización, con la debida proporcionalidad. Creo que esto se está trasladando y traduciendo a lo que es una mejora, sin duda ninguna, de las propias pensiones resultantes, a un descenso de la apelación al factor de solidaridad contenido en el complemento a mínimos. Basta con observar las estadísticas para poder ver que es menor el número de pensiones entrantes que apelan a la solidaridad y que, según todos los indicadores, al menos los que hoy podemos manejar, y en ese horizonte convencional que nos hemos dado del año 2015 o 2020, el ánimo es de preservación de los equilibrios.

No se trata, en consecuencia, de ver esta pieza de manera aislada, lo digo también con toda franqueza. No he querido apelar al hecho, porque he entendido que el secretario general de Empleo lo habrá hecho con cierta abundancia, de que, en una visión global, la reducción de los excesos de temporalidad que tiene el mercado laboral español, su conversión mediante una alternativa, yo creo que sólida y sensata como es el tiempo parcial, también produce, evidentemente, un descenso de los gastos indeseados o indeseable de protección, como son los derivados de la rotación abusiva, en este caso por exceso de temporalidad. También esto merece ser tenido en cuenta en una visión global, porque, me lo han oído en muchas ocasiones SS.SS., la interpretación o la separación, por decirlo de alguna manera, de Estado y de Seguridad Social no suele ser generalmente bienintencionada. Yo tengo la visión que da el artículo 41 de la Constitución, la inequívoca responsabilidad del Estado de sostener un sistema de protección social. En consecuencia, difícilmente sé establecer algunas fronteras que creo que tienen más valor dialéctico que real.

Se nos pedía, por parte del Grupo Catalán (Convergència i Unió), la máxima diligencia en la elaboración de los textos que desde el punto de vista reglamentario y normativo deben acompañar. Estése tranquilo, porque realmente hemos querido evitar, lo digo con toda franqueza, que este Real Decreto-ley fuese reglamentista o fuese especialmente complejo. De ahí el esfuerzo de síntesis que se ha hecho, que es de síntesis y coherencia con las demandas de rango legal y facilitan incluso el trabajo del propio Parlamento. Se ha querido evitar, aunque se estaba en condiciones de hacerlo, un texto farragoso, que además me permitirá que lo vea como un defecto sistemático de las normas o de la legislación española.

Cuando hablamos de la Ley de Bases de la Seguridad Social, no estamos muchas veces refiriéndonos a lo que todo el mundo identifica como una ley de bases, que son

unos principios básicos con posterior o ulterior desarrollo vía normativa, vía reglamentaria, vía Decreto. Desgraciadamente, lo digo así, si de algo peca la Ley de Bases de la Seguridad Social española es de reglamentarista. En este caso, es preferible que vayan a rango legal, a norma de ley, lo que son principios esenciales, y, eso sí, que estén bien sincronizados y preparados los desarrollos normativos, cosa que espero que suceda en ese plazo, más que suficiente a fecha de hoy, de tres meses.

Me gustaría también destacar que, sin duda ninguna, el acuerdo sobre tiempo parcial, alcanzado con las centrales sindicales más representativas, ha merecido muchas críticas. Pero sin duda ninguna también me ha llamado positivamente la atención que no haya habido especiales críticas hacia este flanco o hacia este área de protección social y no sólo por los conceptos que conlleva, que supongo que indudablemente todos asumimos y que citaba hace unos instantes —solidaridad, contributividad y proporcionalidad— sino porque simplemente no las ha habido, y no es porque no haya personas aficionadas a criticar los aspectos financieros o económicos de este tipo de acuerdos.

Debemos actuar con la misma medida y prudencia con la que se han expresado quienes han conocido el documento, que no han visto, en esta posición expresada en el Real Decreto-ley, riesgos financieros. Habrá ocasión ahora de explicar, evidentemente, porque creo que merece una explicación, cuáles pueden ser los elementos sustanciales de diseño. Con eso ya entro en parte de la contestación que merece el señor Vaquero, al que le puedo decir que la retroacción a estadios anteriores o posiciones anteriores al año 1994 tenía dos tipos de problemas. Unos, que no se deben ocultar, de gestión. Estaríamos hablando en muchos casos de la necesidad de construir o reconstruir un número importante, estamos hablando de más de un millón de trabajadores, de las construcciones, en este caso con riesgo de error, de un número muy importante de trabajadores. Y otros, porque sí que se ha querido fijar un elemento que no existía hasta el año 1994: una banda clara de seguridad y protección, a efectos de Seguridad Social, del 77 por ciento como listón. Ahí precisamente se ha querido establecer para que haya un terreno inequívoco que evite situaciones de picarescas (y es triste decirlo, pero creo que es bueno decirlo) situaciones de ingeniería social, o utilicen ustedes el término que quieran. En consecuencia, era difícilmente homogeneizable la situación existente antes de 1994 a la ulterior. Ese listón del 77 por ciento es el que nos obliga a tomar, por decirlo así, un día D, hora H, como punto de partida. Eso da seguridad jurídica y da capacidad de gestión, y yo creo que la gestión debe acompañar de manera inmediata a las decisiones políticas.

Las dos cuestiones ulteriores que me ha suscitado son decisiones de soberanía parlamentaria. Se halla en el Senado una enmienda que recoge perfectamente el cuadro de bonificaciones. Sí que le puedo decir lo esencial. Este Gobierno solamente apostará por la estabilidad. Cuando hablamos de tiempo parcial, al igual que cuando hablamos de tiempo completo, podemos hablar de dos categorías o dos subcategorías: el que es temporal y el que es estable. En cualquier caso se da la apuesta por la estabilidad y con la proporcionalidad debida respecto a los contratos a jornada completa. Esa es la clave, y las cifras y datos serán los

que finalmente el Senado y el Congreso acuerden sobre bonificaciones.

Respecto a la última cuestión, permítame que le diga, por mi antigua dedicación de secretario de Mesa del Congreso, que corresponde a la soberanía parlamentaria. No apelo a Montesquieu, pero si ha de tramitarse o no como proyecto de ley, eso es inequívocamente una decisión parlamentaria. Ahí será el juego normal y lógico de los grupos políticos el que les hará tomar la decisión que consideren oportuna.

Antes de contestar a la intervención del señor Gimeno, quiero aprovechar para desear al señor Cerca que se mejore, porque me consta que debe tener algún pequeño problema de salud que, además, espero sea breve. Lógicamente también he tenido ocasión de debatir en ocasiones anteriores con el señor Gimeno, y quiero disiparle algunas dudas que pueda tener. En modo alguno, se lo digo con toda rotundidad, me he sentido ninguneado, o dígame usted de otra manera, ajeno a la elaboración de este Decreto-ley. Le diré que además eso no es una estimación personal o un puro aspecto subjetivo. La Comisión encargada del seguimiento del acuerdo sobre consolidación y racionalización, la llamada coloquialmente como Comisión K, puesto que es el punto k del acuerdo el que recogía la formación de la misma, y los grupos de trabajo han trabajado mucho y muchas horas en relación a esta materia. En consecuencia, los criterios que se han trasladado al Real Decreto-ley son los propios de la Secretaría de Estado, en este caso afortunadamente compartidos con las centrales sindicales.

Le voy a trasladar también mi plena convicción en la solidez financiera del acuerdo. Estamos hablando, como le decía hace unos instantes, de dar una alternativa real a la temporalidad en España. Eso ya tendría unos primeros efectos benéficos, puesto que llevar la temporalidad, que tal vez en España ya sea superior a la de otros países de la Unión Europea por el carácter estacional de muchas de nuestras actividades, puede tener, entre otros muchos efectos, sin duda ninguna, el que antes le citaba: evitar la abusiva rotación en materia de desempleo, que sin duda ninguna ha sido uno de los temas que ha ocupado no sólo a éste, sino también a anteriores gobiernos.

¿Cuál es el supuesto básico? Que estamos hablando de una posibilidad que no sólo se configura como alternativa a la temporalidad, sino como de aprovechamiento de áreas o yacimientos, como gusta decir ahora, de empleo que no ha sido posible rentabilizar socialmente, que no ha sido posible utilizar. Hemos trabajado bajo el supuesto de una duplicación, en un plazo razonable de cinco o seis años, de la actual población que está sujeta a tiempo parcial, pero en este caso no voy a darle sólo una definición cuantitativa, sino también cualitativa. Bajo el supuesto de que lográsemos invertir la elevadísima, yo diría disparatada, tasa de temporalidad que contiene el trabajo a tiempo parcial en España, porque no es solamente que lo estemos utilizando al 50 por ciento del promedio europeo, es que nuestra composición interna es muy desfavorable, el 80 por ciento de esa mitad del promedio europeo tiene carácter temporal. Indudablemente, esos efectos también pueden hacer entender que se estaría hablando de ingresos adicionales sobre los preexistentes, en la medida que se pusiesen en valor esos yacimientos de empleo y esas oportunidades de

empleo. Estamos hablando de una cotización perfeccionada, estamos hablando de una cotización que evite casos como el que antes citaba, el caso de los contratos a tiempo parcial reducido: una elevadísima bonificación pero una total carencia de prestaciones. En este caso ya se va buscando su propio equilibrio interno, su propio equilibrio actuarial.

También le diré que tanto los firmantes del acuerdo como el conjunto de la sociedad española, sabe, y lo sabe a la vista de la experiencia de la evolución que ha podido tener este contrato en los países que tomamos como países modélicos o de referencia, que nunca debe concebirse, como una cuestión estática. Insisto en que países de referencia, como el caso de Holanda, por acuerdo social, en los cinco últimos años, han tenido, al menos, tres adaptaciones, tres mejoras, tres perfeccionamientos de lo que debe ser el cuadro cotización-prestaciones. Desde luego, no es intención, al menos de los firmantes del acuerdo, dar por cerrada la cuestión en ese coeficiente del 1,5, que tal vez pueda ser objeto, a la vista de la evolución real del mercado, de su perfeccionamiento, y menos aún el de cuestionar la soberanía del Parlamento, y menos aún, dentro de cuestionar la soberanía del Parlamento, remitir, como remitía, con prudencia y con sensatez, esta cuestión al marco de una posible renovación del Pacto de Toledo. Eso está expresamente dicho y citado en el propio acuerdo. Es que puede ser y creen los firmantes de ese acuerdo que el perfeccionamiento de este marco merece la atención de foros, como el Foro de renovación del Pacto de Toledo. Es un punto de partida que se estima bueno en términos conceptuales, suficiente en términos de equilibrio financiero, en la medida que también es capaz de generar nuevos recursos adicionales sin producir gastos innecesarios. Que se marca un horizonte también, no más distante que los que se han venido marcando como horizontes razonables, y me remito de nuevo al Pacto de Toledo, en el que todos convinimos, en ese caso yo también como firmante, que era buena esa revisión periódica, ese mantenimiento periódico de los indicadores del buen funcionamiento del sistema.

Me decía que cuánto costará. Bajo ese supuesto de duplicación de las cifras, el equilibrio, al menos la inexistencia de costes adicionales significativos, alcanza también hasta el año 2015. Pero insisto, es una apuesta, una apuesta en la que yo creo que se puede confiar y se debe confiar; que España fuese capaz de duplicar su población ocupada a tiempo parcial a costa, por decirlo así, de los excesos de temporalidad y mediante la aportación de nuevos yacimientos de empleo. Bajo ese supuesto, genera su propio equilibrio actuarial. ¿Si la evolución es distinta? Si la evolución es distinta, estoy seguro que este Parlamento y los gobiernos serán capaces de seguir la cuestión y de hacer las propuestas de perfeccionamiento y modificación que procedan. Pero, insisto, como punto de partida, creo que corrige, entre otras cosas, ese defecto fundamental, ese defecto básico de solidaridad.

Entro ya en las dos últimas precisiones. No puede ser una apelación a la solidaridad el que exista más de un millón de españoles cotizando y realizando aportaciones sin tener siquiera en su horizonte real la posibilidad de recibir unas prestaciones. Eso no es solidaridad, al menos en la perspectiva de quien les habla. La contributividad es pala-

bra siempre difícil de definir, pero creo que es fácil si se dice que tras de dos pensiones iguales debe haber el mismo esfuerzo de cotización o que tras dos esfuerzos iguales de cotización debe, al final, generarse la misma pensión, y es una de las cautelas —insisto— que contempla el propio texto del Real Decreto-ley. Dicho de otra manera, lo que no se ha querido, lo que se quiere evitar, son los atajos en la obtención de una prestación. Y digo atajo como vía indirecta o como vía fraudulenta o como vía distinta.

El proceso ha sido un proceso de homogeneización en tres fases, que yo creo que han quedado descritas. Primero, que el valor de la hora trabajada sea el mismo, se trabaje a tiempo parcial o a tiempo completo, para cotización y para adquisición de derechos sociales. Para eso era necesario modificar la normativa preexistente. Segundo, ya que la totalidad de grupos decidió mantener —y me centro en la prestación de jubilación— los quince años como período de carencia, permitir que, al menos, un número significativo de trabajadores a tiempo parcial puedan superar ese primer listón, que aparecía realmente como infranqueable en la mayor parte de los casos. Tercero, y enfatizo en ello, no seguir un camino, hasta ahora muchas veces andado, que trataba de paliar, tal vez por mala conciencia, las dos injusticias previas que he citado, mediante fórmulas especiales de cálculo a ningún colectivo. Creo que también se entiende y se comprende mucho mejor la razón de equilibrio que aporta esta formulación si se reconoce que ahora, al final, a todos los españoles que estén o estemos en el ámbito contributivo se nos va a aplicar igual fórmula de cálculo, y no precisamente fórmulas paliativas de los errores, de las deficiencias o de las injusticias que los pasos previos pudieran contener.

Eso también conduce, no sólo en mi opinión sino en la opinión de las centrales sindicales, a esa preservación del equilibrio que yo creo que es uno de los puntos de partida inequívocos. A todos los que hemos trabajado en esta materia, y lo digo, naturalmente, ampliándolo a todos los grupos políticos con los que he tenido ocasión de coincidir, que son, yo diría, todos, nos preocupa la seguridad, nos preocupa la continuidad del sistema de protección social bajo un esquema de reparto. Nadie está deseando introducir bombas de relojería ni puntos de desequilibrio. Evidentemente, lo hacemos con modestia, insisto. La vista alcanza, en términos actuariales, hasta donde alcanza, hasta el año 2015 o 2020, como convinimos, y hasta esas fechas puedo garantizar que no existe ese tipo de problemas.

Sobre lo que haya de ser, para mí, al final, insisto, es el Estado, es el Gobierno el que debe sostener el sistema de Seguridad Social, y no me gustaría entrar en debates sobre si las aportaciones debe realizarlas, en mayor o en menor cuantía, uno u otro ministro. Creo que es el Gobierno el que decide, pero tampoco es bueno, lo voy a decir con toda claridad, estar condenando a un número importante de personas a permanecer en el ámbito no contributivo, sobre todo si han realizado importantes o al menos los posibles esfuerzos, y sus esfuerzos justos, de cotización y contribución al sistema. Esta es la gran diferencia cuantitativa y cualitativa que introduce el nuevo Decreto-ley: tratar de que personas que han tenido largas carreras, largas permanencias no se vean perjudicadas a priori por la existencia de un sistema imperfecto.

Finalmente, también quiero agradecer al señor Camps la solidaridad que me expresa en nombre del grupo parlamentario al que me he honrado en pertenecer muchos años, y decirle que, indudablemente, creo —creo fielmente— que estamos ante una mejora. Igual que supongo que ha habido ocasión de expresar en la anterior comparecencia que puede ser y debe ser la propia negociación colectiva la que sea capaz de ir adaptando las definiciones sustantivas de este contrato a la máxima eficacia y a la máxima eficiencia que todos pretendemos en la creación de empleo y en el aprovechamiento de las buenas circunstancias económicas, de igual manera, estamos ante un punto de partida, un punto de partida que es perfectible no sólo por la acción política, sino perfectible a través de los mecanismos que ya teníamos ante nosotros, sea la renovación del Pacto de Toledo, sea ese seguimiento, que estoy seguro que es celoso y que es eficaz, que los grupos parlamentarios realizan

de la evolución económica del sistema. Pero, insisto en que, hasta donde la vista alcanza, creo que puede hablarse con convicción y con tranquilidad de que esta pieza no sólo es justa, no sólo es solidaria y refuerza la contributividad, sino que además —y eso es muy importante— no altera el equilibrio financiero preexistente y las buenas perspectivas de futuro del sistema de Seguridad Social español.

El señor **PRESIDENTE**: Concluida la comparecencia del secretario de Estado, agotamos también el orden del día y se levanta la sesión, no sin antes, siendo ésta la última reunión de la Comisión, desearles a todos felicidades y buen año 1999.

Se levanta la sesión a las tres y cincuenta y cinco minutos de la tarde.

NOTA.—El presente «Diario de Sesiones», de la Comisión de Política Social y Empleo del martes 15 de diciembre de 1998, no guarda la relación cronológica habitual, con el fin de no retrasar la publicación de los «Diarios de Sesiones» ya elaborados.

