CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 2009 **IX Legislatura** **Núm. 293**

TRABAJO E INMIGRACIÓN

PRESIDENCIA DEL EXCMO. SR. D. JUAN ANTONIO BARRANCO GALLARDO

Sesión núm. 15

celebrada el lunes 1 de junio de 2009

Página

ORDEN DEL DÍA:

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

— **Del señor catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid (Pérez de los Cobos). Por acuerdo de la Comisión de Trabajo e Inmigración. (Número de expediente 219/000256.)** **2**

— **Del señor catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia (Sala Franco). Por acuerdo de la Comisión de Trabajo e Inmigración. (Número de expediente 219/000257.)** **10**

Se abre la sesión a las cinco de la tarde.

CELEBRACIÓN DE LAS SIGUIENTES COMPARECENCIAS, PARA INFORMAR EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE LEY DE MEDIAS URGENTES PARA EL MANTENIMIENTO Y EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS (PROCEDENTE DEL REAL DECRETO-LEY 2/2009, DE 6 DE MARZO, NÚMERO DE EXPEDIENTE 121/000022). POR ACUERDO DE LA COMISIÓN DE TRABAJO E INMIGRACIÓN.

— DEL SEÑOR CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (PÉREZ DE LOS COBOS). POR ACUERDO DE LA COMISIÓN DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. (Número de expediente 219/000256.)

El señor **PRESIDENTE:** Señoras y señores diputados, vamos a comenzar la Comisión de Trabajo e Inmigración con la celebración de la comparecencia de don Francisco Pérez de los Cobos, al que doy las gracias por estar aquí y haber acudido a la invitación que le ha hecho la Comisión de Trabajo. Don Francisco Pérez de los Cobos, como ustedes saben, es catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid y viene a plantear sus ideas y reflexiones en relación con el Decreto de medidas urgentes para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. Tiene usted la palabra.

El señor **CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID** (Pérez de los Cobos): Como es de rigor, que mis primeras palabras sean para agradecer a la Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso de los Diputados su invitación para comparecer ante ustedes. Como ciudadano es un honor estar aquí, y espero y deseo que mi intervención pueda serles de alguna utilidad.

Como mi comparecencia se produce en el proceso de tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-ley 2/2009, de medidas urgentes en materia de empleo, voy a ceñir mi intervención a un análisis técnico de los principales contenidos del mismo, deteniéndome en aquellos aspectos que a mi juicio resultan más problemáticos y que pudieran ser objeto de mejora a través del trámite de enmiendas. Obvio cualquier valoración general sobre el mismo y sobre su capacidad de dar respuesta laboral a la crisis que atravesamos, en primer lugar, porque tal valoración ya la he hecho pública y quien quiera puede leerla en el diario *La Ley* del pasado 27 de marzo, y en segundo lugar y sobre todo porque entiendo que mi función aquí no es desde luego la de polemizar sino la de serles de alguna utilidad en el desempeño de las funciones que tienen encomendadas.

En mi exposición voy a seguir el orden del propio Real Decreto-ley 2/2009 que, como es sabido, se compone de tres capítulos dedicados, respectivamente, al mantenimiento del empleo, a la protección de las personas desempleadas y a las medidas de fomento del empleo, cada uno de los cuales se compone de dos artículos. No me detendré en cada uno de estos preceptos sino que, como apuntaba, voy a centrarme exclusivamente en aquellos que entiendo resultan más problemáticos, bien porque su defectuosa factura técnica mortifica la seguridad jurídica —que es uno de los valores que la Constitución proclama como superiores de nuestro ordenamiento jurídico, valores que vinculan a todos, también al legislador—, bien porque entiendo que las opciones del legislador resultan discutibles desde el punto de vista de la justicia material o pueden producir distorsiones no deseadas en el funcionamiento del mercado de trabajo. La primera de las medidas de mantenimiento del empleo que el real decreto-ley incorpora y sobre la que voy a detenerme es una medida temporal tendente a favorecer la regulación temporal del empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en detrimento de las extinciones contractuales basadas en las mismas causas y que consiste en una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales por contingencias comunes a las Seguridad Social. Pueden acogerse a esta medida los empresarios que desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de este año hayan solicitado o soliciten, y obtenido u obtengan, una autorización de suspensión del contrato o de reducción de la jornada por regulación de empleo incluidas las prevista al amparo de la ley concursal. Para la obtención de esta bonificación el real decreto-ley exige del empresario que se comprometa a mantener el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión autorizada, debiendo, en caso de incumplimiento, reintegrar las bonificaciones aplicadas.

La regulación de estas bonificaciones me sugiere las siguientes acotaciones críticas. Sorprende, en primer lugar, que la bonificación del 50 por ciento sea lineal y no proporcional en los casos de reducción de jornada. De acuerdo con el tenor de la norma *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus* —donde la ley no distingue, no hay que distinguir—, tanto los empresarios que hayan obtenido una autorización de suspensión total de la actividad como aquellos que hayan obtenido una autorización de la reducción de jornada se beneficiarán del 50 por ciento de la reducción de sus cuotas por contingencias comunes. Ello está dando lugar ya a prácticas empresariales como esta: se reduce la jornada el 33 por ciento, es decir, lo necesario para generar una situación legal de desempleo, se cobran las bonificaciones y se adquiere el compromiso de complementar las prestaciones por desempleo hasta el 95 por cien del salario neto que se venia percibiendo.

La segunda acotación se refiere al compromiso de mantenimiento del empleo. Tal y como está formulado,

parece claro que el empresario durante el año siguiente al de la finalización de la suspensión o reducción de jornada bonificada no podrá extinguir los contratos de trabajo de los trabajadores que se vieron afectados por aquellas ni por despido objetivo, cualquiera que sea su causa, ni por expediente de regulación de empleo, so pena de reintegrar las bonificaciones aplicadas. Esta inmatizada opción legislativa resulta, cuando menos, discutible. En primer lugar, la imposibilidad de despedir por cualquier causa objetiva resulta clara y directamente irrazonable. ¿Por qué si se da una situación de ineptitud sobrevenida o de inadaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo o de absentismo por su parte no cambia el despido? Creo sinceramente que el legislador no se ha dado cuenta de esto. Pero es que, en segundo lugar, incluso respecto de los despidos objetivos o colectivos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, el planteamiento de la norma resulta tosco. Es decir, con la norma en la mano, el empresario que viva una situación de dificultad debe valorar muy bien el alcance de la situación que atraviesa, porque si debiendo optar por las extinciones opta –como la norma le incentiva a hacer— por las suspensiones, puede verse luego ante una situación de dificultad agravada; deberá acometer los despidos acreditando, claro está, la causa que los justifique, con el estigma de haber hecho un mal uso de las bonificaciones que deberá devolver, pudiendo incluso incurrir por todo ello en responsabilidades administrativas. Esto es sorprendente pues, si se repara en la regulación contenida en la propia norma del derecho a la reposición de las prestaciones por desempleo, parece claro que el legislador tiene la convicción de que estos supuestos de suspensiones o de reducciones de jornada, que son preámbulos de posteriores extinciones por las mismas causas, no van a ser infrecuentes, sino más bien todo lo contrario. La situación es la siguiente: el riesgo de la incentivación de las suspensiones y las reducciones de jornadas se socializa para los trabajadores pero no para los empresarios, a los que se anima a llevarlas a cabo pero luego se les cierra durante un año la posibilidad de acometer extinciones objetivas y regulaciones de empleo aunque concurran y acrediten las causas legalmente exigidas para acometerlas. Creo que esta situación debiera corregirse ampliando los supuestos en los que no se considera la obligación de mantenimiento del empleo incumplida, comprendiendo también los despidos objetivos procedentes y los expedientes de regulación de empleo debidamente autorizados. Por tanto, si el empresario despide injustificadamente debe desde luego reintegrar las bonificaciones, pero si logra acreditar la concurrencia de la causa legalmente exigida para despedir, creo que no debiera exigírsele esta devolución.

La tercera acotación versa sobre la obligación de reintegrar las bonificaciones en los supuestos de no mantenimiento del empleo. Si ustedes se fijan, tal como está redactada la norma no resulta claro como debiera si la reintegración se refiere a la totalidad de las bonificaciones percibidas o exclusivamente a las correspondientes a aquellos trabajadores cuyo empleo no se mantenga. A mi juicio sería absurdo que el despido, aun improcedente, de un trabajador inicialmente incluido en un ERE suspensivo sea sancionado igual que el despido de la totalidad de los trabajadores afectados, decisión, esta sí, que comprometería el objetivo de la norma de propiciar el mantenimiento del empleo. Pero el legislador parece haber optado por la imprecisión disuasoria dejando que sean la Administración y los jueces quienes clarifiquen la cuestión. A mi entender, la norma debiera clarificarse en este extremo.

El capítulo II del real decreto-ley contempla medidas de protección de las personas desempleadas. La primera de las cuales es el derecho de reposición a la prestación por desempleo. Esta reposición se prevé en dos supuestos. En primer lugar, cuando se autorice a una empresa, en virtud de expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal, a suspender los contratos de trabajo o a reducir el número de días u horas de trabajo y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial –en el caso del concurso— o se extinga el contrato a la luz del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores. La resolución administrativa o judicial que autorice la suspensión o reducción de jornada debe haberse producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, y el despido o la extinción posterior debe producirse entre la fecha de entrada en vigor del real decreto-ley y el 31 de diciembre de 2011.

En segundo lugar, el segundo supuesto para el que se prevé la reposición de las prestaciones es cuando se autorice a un empresa, en virtud de expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, durante el cual los trabajadores hayan agotado la prestación de desempleo a que tuvieran derecho, posteriormente se autorice por resolución administrativa el expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la reducción de jornada o suspensión de los contratos. En este segundo caso, la resolución administrativa o judicial que autorice la primera suspensión debe haberse producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, y la segunda resolución que autorice la segunda suspensión debe producirse entre la fecha de entrada en vigor del real decreto ley, que es el 7 de marzo de 2009, y el 31 de diciembre de 2009.

Mis acotaciones van a versar aquí sobre este segundo supuesto porque entiendo que es el más problemático. Reparen ustedes en que para que en este segundo supuesto nazca el derecho de reposición es preciso que durante el primer periodo de suspensión o reducción de jornada los trabajadores hayan agotado la prestación por desempleo a la que tuvieran derecho. Pues bien, de ello se deriva que cuando la prestación no se haya agotado,

aunque queden escasos días de prestación por percibir, no habrá derecho a reposición alguna. En consecuencia, un trabajador que ha visto agotada su prestación por desempleo durante la suspensión o reducción de jornada de trabajo, por expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal, tendrá derecho a una nueva prestación por desempleo si se autoriza una segunda suspensión o reducción de jornada, aunque no acredite periodo de cotización suficiente. Es decir, una prestación de igual número de días a los consumidos durante el primer expediente de regulación de empleo con el tope de los 90 días. Por el contrario, si no ha agotado la prestación por desempleo, aunque le quede, por ejemplo, un día de prestación, no tendrá derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo señalada. Creo que se da lugar aquí a una diferencia de trato claramente injusta.

Por lo que se refiere a las fechas exigidas por la norma, al describir los dos supuestos de hecho en los que nace el derecho de reposición es interesante hacer notar que mientras que para que opere el derecho a reposición de la prestación por desempleo la extinción del contrato puede tener lugar hasta el 31 de diciembre de 2011, en el supuesto de que a la primera suspensión suceda un nuevo periodo de suspensión del contrato o de reducción de jornada, solo se admite que dicho nuevo periodo tenga lugar antes del 31 de diciembre de 2009. Es decir, si la primera resolución administrativa o judicial que autorice la suspensión o reducción de jornada puede tener lugar hasta esa misma fecha, va a ser ciertamente difícil que pueda existir una nueva autorización de suspensión o de reducción de jornada en el mismo periodo. Creo que debería preverse un periodo más amplio en línea con lo que se ha hecho en punto a la extinción del contrato.

El capítulo III del real decreto ley contempla medidas para el fomento del empleo de dos tipos: bonificaciones para la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo y sendas medidas de impulso a la contratación a tiempo parcial. A mi juicio estas últimas medidas no plantean mayores problemas, razón por la cual me centraré en exponer las aristas que, a mi juicio, plantea la bonificación aludida. Una bonificación que se reconoce a los empleadores que contraten indefinidamente hasta el 31 de diciembre de 2009 a trabajadores desempleados beneficiarios de las prestaciones o subsidios de desempleo o de la renta activa de inserción, que consiste en el cien por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes hasta que la cuantía de la bonificación alcance un importe equivalente a la cuantía bruta de la prestación, subsidio o renta activa de inserción que tuviera pendiente de percibir en el inicio de la relación laboral con el tope de tres años de duración. El empresario que se beneficie de esta bonificación adquiere el compromiso de mantener la estabilidad en el empleo del trabajador durante al menos un año desde el inicio de la relación laboral, so pena de reintegrar las bonificaciones que ha percibido y eventualmente de incurrir en responsabilidades administrativas. La medida tiene, en todo caso, carácter temporal porque la norma fija un límite temporal a estas bonificaciones al preverlas exclusivamente para las contrataciones indefinidas efectuadas hasta el 31 de diciembre de 2009. La principal novedad que plantea esta bonificación ciertamente problemática deriva de la ligazón que la norma establece entre el montante de la misma y la cuantía de la prestación por desempleo, subsidio o renta de inserción que el trabajador contratado tuviera pendiente de percibir en el momento de inicio de la relación laboral. En efecto, que las bonificaciones tengan como límite la cuantía bruta de la pensión, subsidio o renta de inserción pendientes de percibir en la fecha de inicio de la relación laboral, unido a la garantía del mantenimiento del empleo durante un año, inexorablemente va a llevar a los empresarios que quieran contratar por tiempo indefinido y disfrutar de estas bonificaciones a buscar desempleados con largas prestaciones de desempleo por delante. Si se hacen números resulta evidente que, habida cuenta del compromiso del mantenimiento del empleo que el empresario adquiere, para que al empresario pueda interesarle la contratación de un trabajador este tiene que tener como mínimo entre ocho y diez meses de prestación por delante. Curiosamente, el trabajador más atractivo para ser contratado será, en la mayoría de los casos, el que acaba de ser despedido y no, desde luego, el desempleado que no cobre ningún tipo de prestación o el que esté próximo a agotar sus prestaciones, que son probablemente quienes más lo necesitan. Estos no solo seguirán sin prestaciones o las seguirán consumiendo, a diferencia del contratado que las mantiene, sino que además, como consecuencia de estas bonificaciones, verán dificultada su contratación. La confrontación de esta bonificación con las previstas en el programa de fomento del empleo vigente permite pensar, de otra parte, que los empresarios recurrirán a esta nueva bonificación en detrimento de las existentes, pues la inmensa mayoría de las bonificaciones previstas en la Ley 43/2006 se fijan en cantidades muy inferiores a las aquí previstas. Esto, sin duda, compromete los objetivos tradicionales de la política de empleo, al menos desde las reformas de 1994 y 1999. Es decir, los grandes paganos de esta nueva bonificación pueden ser los parados de larga duración, pues la medida redunda en la exclusión social de este colectivo, los jóvenes, particularmente perjudicados por la crisis en sus perspectivas de acceso al empleo y, en general, quienes pretendan acceder por vez primera al mercado de trabajo.

Como ha sido expresivamente afirmado, estamos ante una medida que abunda en la segmentación del mercado de trabajo y desequilibra el cuadro general de bonificaciones configurado en la reforma pactada de 2006. Sería necesario, creo, evitar o paliar estos efectos. Para que el empresario pueda acceder a las bonificaciones que nos ocupan el real decreto-ley requiere el consentimiento del trabajador desempleado, que se expresará en el contrato de trabajo, contrato que deberá formalizarse, por cierto,

en el modelo oficial del Servicio Público de Empleo. La razón de la exigencia de este consentimiento expreso no se nos alcanza, porque el disfrute de las bonificaciones por parte del empresario no tiene repercusión alguna sobre los derechos de los trabajadores contratados, quienes conservan el derecho a percibir las prestaciones por desempleo que les resten en el momento de la colocación. Es decir, ¿qué le importa al trabajador si el empresario se bonifica o se acoge a otros beneficios para su contratación? ¿Qué sentido tiene requerir un consentimiento ad hoc redundante con el del propio contrato de trabajo que deberá además suscribirse conforme a un modelo oficial?

Quisiera por último aludir a la disposición adicional segunda del real decreto-ley que, en términos ciertamente crípticos, demora sine díe las aportaciones al Fondo de Reserva de la Seguridad Social que anualmente se han venido haciendo los meses de febrero y junio. Creo que sería importante para garantizar estas aportaciones y transmitir la necesaria confianza en el sistema que la situación reclama —dígase lo que se quiera, la actual situación de empleo es una amenaza para el sistema— que se concretase en la norma cuándo van a producirse estas aportaciones previstas en el presupuesto de la Seguridad Social para este año por un importe de 8.023,40 millones de euros. Espero haberles sido de alguna utilidad.

El señor **PRESIDENTE:** Para plantear las preguntas sobre las cuestiones que considere convenientes y pertinentes, en representación del Grupo Parlamentario Popular tiene la palabra doña Celia Villalobos.

La señora **VILLALOBOS TALERO:** En primer lugar, quiero agradecer la presencia hoy aquí del profesor Pérez de los Cobos porque creo que son importantes estas diferentes comparecencias que se están produciendo, la mayoría de ellas no con un concepto técnico, sino de aportación desde sectores determinados del mundo de la economía y del mundo laboral, estoy hablando de sindicatos, de diferentes patronales, etcétera. Así que la primera reflexión que me viene a la cabeza es que es importante que se estén celebrando estas comparecencias pero hay una realidad superior, y es que la mayoría de estas prestaciones acabarán el 31 de diciembre de 2009, por lo que debemos aprovechar la oportunidad que nos da este real decreto cuya vigencia acaba en tiempo muy próximo, ya que tenemos tres meses de actividad parlamentaria para acabar el año 2009, y plantear cuestiones acerca de lo que significa una situación como la que vivimos ahora mismo es mucho más positivo que estar en un debate en el Pleno o ante un proyecto de ley ya finalizado.

Yo querría aprovechar la presencia del profesor Pérez de los Cobos en un doble sentido: en primer lugar aporta una cuestión que creo que es importante, y es la visión puramente técnica de un proyecto de ley. Creo que hay una realidad en este momento, yo llevo muchos años en esta casa y a mí me escandaliza en cierta forma la falta de rigor jurídico que tienen muchas de las normas que estamos aprobando aquí. Yo creo que es importante que haya esta intervención del profesor Pérez de los Cobos, igual que se va a producir la del profesor Sala inmediatamente después, porque son personas que dedican su vida profesional a analizar la aplicación de las normas jurídicas que aprobamos aquí. Qué duda cabe de que el mundo laboral es complejo y afecta directamente a los intereses de los ciudadanos, de los trabajadores, por tanto tenemos que tener mucho cuidado con cómo elaboramos las normas. En este sentido yo comparto la excesiva falta de rigor jurídico que tiene esta norma y las enormes posibilidades que le da la interpretación de los magistrados; yo les tengo un enorme respeto a los magistrados de lo laboral pero creo que cada vez vamos más a una situación de interpretación de la norma, y cuanto más imprecisa sea esta más fácil es que cada uno lo interprete como le dé la gana. Esto no es bueno, así hay sentencias que todo el mundo conoce en sentido profundamente divergente. Yo estoy convencida, y espero que así lo podamos hacer en el trabajo que desarrollemos los grupos parlamentarios, de incorporar las mejoras técnicas, aunque también de ir más allá de la simple mejora técnica porque se están planteando desigualdades. Y por ahí iba mi primera pregunta. En este país hay una situación en este momento de un debate real e importante sobre si es necesaria o no una modificación profunda de las relaciones laborales, del mercado laboral, y no estoy hablando del Estatuto de los Trabajadores, estoy hablando de temas que van a abarcar la nueva realidad de esa economía de la que todo el mundo habla, de la nueva economía, pero con los mimbres que tenemos difícilmente se puede hacer una nueva economía diferente a la que hay y también en el empleo. La primera pregunta que le hago al profesor Pérez de los Cobos —si no me la contesta, lo entenderé y me iré a leer su artículo— es si no podríamos aprovechar el momento en que estamos para resolver los problemas profundos que tiene nuestro mercado de trabajo: la dualidad entre fijos y temporales, la enorme sangría que se está produciendo en este momento en el mercado laboral, sobre todo en los contratos temporales, que incide —según he interpretado las palabras del profesor Pérez de los Cobos— en algo que me preocupa especialmente desde hace muchos años, que es la exclusión social. La pregunta es si este decreto puede incidir en una mayor exclusión social de lo mayores de 45 años, que ya tienen problemas suficientes, y si no podríamos plantear una solución diferente no solamente a este colectivo porque, insisto, no acaba con la dualidad del mercado de trabajo, sino que encima añade otra más, que es la segmentación y la exclusión social. Por tanto, serían dos preguntas en una. Si con esto ya podemos decir que hemos acabado con el problema que teníamos y el 1 de enero de 2010 vamos a ser todos muy felices porque tenemos una nueva economía, o si para resolver este problema habría que incidir en cuestiones que abarcan al conjunto del mercado de trabajo.

De las cuestiones que ha planteado el profesor Pérez de los Cobos hay algunas que me preocupan, por ejemplo, las que se refieren a las medidas sobre los ERE, en concreto, las bonificaciones. ¿Cuál sería la solución para que no fuera del 50 por ciento y lineal, sino que hubiese una escala? ¿Cómo podríamos resolver este problema que se está planteando ya en este momento? No tengo datos de lo que ha significado la aplicación del decreto, que está funcionando desde marzo. Espero que venga el secretario de Estado de Empleo —si es que sigue existiendo— a explicarnos cuál ha sido en términos reales de creación de puestos de trabajo, etcétera, y si realmente la aplicación de este decreto ha tenido las consecuencias que ha planteado aquí el profesor Pérez de los Cobos. **(Rumores.)** Eso lo dices tú que para eso eres del PSOE, pero yo lo quiero ver escrito.

Me gustaría que el señor Pérez de los Cobos nos dijera si cree que aquí hay un cierta discriminación hacia las pequeñas y medianas empresas, que tienen enormes dificultades a la hora de concebir la posibilidad de ir a un ERE. Y estoy hablando de la primera medida del real decreto-ley, que es una medida que está siendo utilizada, según algunos, de forma importante y positiva en las medianas y grandes empresas, pero ¿qué ocurre con las pequeñas y medianas empresas?

Hay una cuestión a la que el profesor Pérez de los Cobos no ha hecho alusión, pero quiero hacerle la pregunta porque es un experto, aunque también se la voy a hacer al profesor Salas, que es todavía más experto. Me refiero al papel de la negociación colectiva, no tanto al diálogo social entre patronal, sindicatos y Gobierno, sino a lo que es la negociación colectiva. ¿No cree el profesor Pérez de los Cobos que podríamos aprovechar también esta situación en la que estamos, de un tiempo de reflexión, para analizar si la negociación colectiva en este momento cubre las necesidades del nuevo mercado de trabajo del siglo XXI? Y por otro lado, si no tendríamos que dotar a la negociación colectiva de mayor amplitud y responsabilidad de las partes a la hora de intervenir más en el mercado laboral. Entre otras cosas, me estoy refiriendo a la movilidad, tanto interna como geográfica; me estoy refiriendo a cuestiones que en este momentos tienen excesivamente constreñida la negociación colectiva, y tal vez vía negociación entre empresarios y trabajadores sería más fácil y fluida la posibilidad de cambiar determinadas rigideces que todavía existen en nuestro mercado. Para nada estoy hablando ni de despido libre, ni de nada que se le parezca; estoy hablando de todo lo contrario, estoy hablando de la seguridad en el mercado laboral, de la desaparición de la dualidad en el mercado laboral y de una mayor potenciación del contrato fijo frente a los contratos temporales que existen en este momento.

Hay una cuestión por la que el profesor Pérez de los Cobos ha pasado muy por encima o yo no le he entendido. Me refiero al contrato a tiempo parcial. El contrato a tiempo parcial ha sufrido un montón de intervenciones, de modificaciones desde su creación. Todos los gobiernos, incluido el Gobierno del Partido Popular, han intervenido para modificarlo y hacerlo más atractivo y más fácil, pero la realidad es que lo estamos complicando muchísimo. El contrato a tiempo parcial tal vez necesitaría una regulación mucho más fluida, que realmente haga posible su aplicación, porque al final, cuando se analiza su aplicación real en el mercado laboral, se ve que no está consiguiendo el éxito que se pretendía, ni siquiera en el ámbito de las mujeres, sentido en el que iban las últimas modificaciones. Podríamos hacer una redacción más completa, más redonda, sobre el contrato a tiempo parcial para que su efecto fuera realmente el que el mercado laboral requiere en estos momentos. En principio, señor presidente, estas son mis preguntas.

El señor **PRESIDENTE:** Para plantear las cuestiones que le parezcan oportunas tiene la palabra en representación del Grupo Parlamentario Socialista don Manuel de la Rocha.

El señor **DE LA ROCHA RUBÍ:** Ante todo, quiero saludar al profesor Pérez de los Cobos y agradecerle que esté presente en esta Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso en un día en el que, por la semana parlamentaria preelectoral que tenemos no hay una plenitud de asistencia de miembros de la Comisión, lo cual significa un doble agradecimiento por su esfuerzo de estar aquí, esfuerzo que además implica para nosotros la satisfacción de escuchar la opinión técnica de expertos, de profesores de universidad, en su caso además que han hecho un análisis minucioso, proceloso, de aspectos concretos del decreto-ley que en este momento se tramita como proyecto de ley y que sin duda nos va a permitir mejoras y ajustes en su tramitación cuando se traduzca en ley.

Quisiera hacer algunas reflexiones y plantearle algunas preguntas al profesor Pérez de los Cobos sobre esta materia y materias conexas que la portavoz del Grupo Popular, sin estar aquí recogidas, de alguna manera —me atrevería a decir— violentando el espíritu de su intervención inicial, que es ceñirse al contenido del decreto-ley transformado en proyecto de ley, ha hecho. Lo primero que quiero hacer es recordar el sentido de este decreto-ley. El decreto-ley recoge un conjunto de medidas de choque —lo dice explícitamente su exposición de motivos— con una triple finalidad: mejorar la protección de los desempleados, frenar la destrucción de empleo e impulsar en lo posible el proceso de generación de empleo, medidas de choque por tanto que por su propia naturaleza, por su propia definición, no son homogéneas en algunos de sus aspectos con lo que han sido las políticas activas de empleo que a lo largo de muchos años se han ido pactando entre los gobiernos de turno y las organizaciones sindicales y empresariales. La segunda cuestión sobre el decreto-ley que quiero señalar es que también dice su exposición de motivos que no es resultado de un acuerdo con las organizaciones sociales, pero dice literalmente que ha sido analizado y valorado en el marco del diálogo

social, lo cual, como sabemos, significa que unas organizaciones han apoyado unas medidas y otras han apoyado otras, pero hay una coincidencia en la necesidad de ponerlas en marcha, con sus aspectos positivos y con sus posibles aspectos limitativos de otras medidas porque ahora se considera que estas son prioritarias.

Señalado esto, quería referirme a algunos de sus comentarios o, como ha dicho usted con una expresión que quiero resaltar, a algunas de sus acotaciones críticas para hacerle algunas preguntas sobre algunas de las cuestiones que ha comentado. En primer lugar, en relación con las bonificaciones del 50 por ciento a los empresarios, que a través de un expediente de regulación de empleo administrativo o judicial en caso de aplicación de la Ley Concursal, en vez de extinguir contratos, los suspendan. Usted ha hecho ahí tres acotaciones y yo quería hacer algún comentario y alguna pregunta. El primer comentario es que usted ha dicho que le sorprende que sea lineal y no proporcional la reducción de jornada y que eso está creando una picaresca empresarial. Yo le agradezco esta reflexión y, desde luego, tomamos nota. Si alguna de estas medidas —que tendrán que ser desarrolladas, como dice el propio decreto-ley, en vía reglamentaria— está siendo generadora de picaresca empresarial por no ajustarse a la finalidad que tiene el decreto-ley de mantenimiento de empleo o de creación de empleo, quizá es adecuada la vía legislativa en la que ahora estamos para enfrentarnos a esa picaresca y cambiarla.

La segunda acotación que usted hace es en relación con el cómputo de plantilla a quien esta medida afecta. Habla usted también de los riesgos que significa para un empresario que se acoja a la medida cuando lo que tendría que hacer es extinguir contratos, y si luego extingue el contrato pues tendrá que devolverlo. Esta usted hablando del riesgo del empresario, pero es que el sentido de esta medida es mantener el empleo. Si un empresario mal gestor de su propia empresa lo que hace es intentar mantener un empleo aprovechándose de unas bonificaciones y luego tiene que extinguirlo, los poderes públicos tendrán que reclamarle que devuelva esos fondos. Porque esos fondos no son para que se beneficie de ellos sino precisamente para que se mantenga el empleo. Hay un beneficio conjunto a su empresa fundamentalmente desde la perspectiva de los trabajadores. Por eso me ha sorprendido esa reflexión suya y le pediría que, en lo posible, la aclarara o matizara, si a usted le parece.

En relación con la protección de los expedientes de regulación de empleo, con la segunda de las medidas, ha hecho usted una lectura del decreto-ley diciendo que, en su opinión, tal como está perfilado, la medida es para aquellos trabajadores que agoten sus prestaciones y, una vez agotada toda la prestación, es entonces cuando podrían recuperar 120 días si se extingue el contrato o 90 días si se suspende el contrato. No es eso lo que en mi opinión dice el decreto-ley. El decreto-ley lo que dice es que recuperarán el derecho que han consumido. Si hay una suspensión de contratos y luego una extinción de esos mismos contratos, recuperarán el derecho que hayan consumido, hasta 120 días si es extinción y hasta 90 días si es suspensión. Pero no se trata de que el trabajador haya agotado toda la prestación. Me ha parecido entender que lo ha dicho usted así. En todo caso, el «Diario de Sesiones» así lo recogerá. Le pediría también una aclaración o una explicación sobre ese punto que usted ha señalado.

Quería preguntarle sobre otras medidas del decreto-ley que usted no ha mencionado. ¿Qué opina sobre la medida que significa que en un expediente de regulación de empleo los trabajadores que están con un convenio especial de Seguridad Social puedan compatibilizarlo con otro trabajo pasando la cotización de su empresa de origen a momentos posteriores a los 61 años? ¿Le parece que es una medida acertada? ¿Cómo la ve?

Quisiera también preguntarle por el contrato a tiempo parcial. Creo que a él se ha referido la portavoz del Grupo Parlamentario Popular. Me ha parecido que usted no ha hecho mención a esa medida. En primer lugar, ¿cree usted que el contrato a tiempo parcial en España debe ser potenciado, dado que se utiliza un 30 por ciento menos que en el resto de Europa? En segundo lugar, hay que recordar que en el año 1997 los sindicatos pactaron con el Gobierno de entonces una reforma del contrato a tiempo parcial que luego fue modificada en contra de los sindicatos en el año 1998. Ese es uno de los elementos que probablemente hace que el contrato a tiempo parcial no sea utilizado adecuadamente en nuestro país. Quería preguntarle si la medida que introduce este decreto-ley de ampliar las bonificaciones a quien use el contrato a tiempo parcial le parece a usted razonable, adecuada o no. Igualmente quería preguntarle si la medida de la eliminación del periodo de espera de un mes para quien termina la prestación por desempleo para pasar al subsidio le parece también razonable o no.

Una última cuestión en este apartado en relación con las bonificaciones al cien por cien de la cuota empresarial. Usted ha hecho algunas reflexiones críticas sobre esta medida de las que tomamos nota. Sin duda las bonificaciones son una técnica de fomento del empleo discutible, no siempre han gustado a todos. Históricamente se han utilizado para fomentar el empleo de determinados colectivos. Yo le querría preguntar qué modificaciones, en su opinión, podrían hacerse, qué eliminaría o qué añadiría a esta medida de la bonificación al cien por cien para que fuera eficaz —parece que está siendo eficaz, ya que está siendo acogida y utilizada por los empresarios en estos dos meses— y para que algunos de los efectos negativos que pueda tener pudieran corregirse.

Para concluir, quisiera hacer algunas reflexiones sobre la cuestión del mercado de trabajo a la que se ha referido doña Celia Villalobos que no estaba en el origen de su comparecencia, pero, como se han hecho comentarios, me gustaría hacer algunas reflexiones y algunas preguntas a un catedrático de Derecho del Trabajo de la

Universidad Complutense de su prestigio. En primer lugar, querría preguntarle si considera usted que entre las causas de la actual crisis económica y de empleo en nuestro país está o no la legislación laboral; si cree usted que la legislación laboral española es una de las causas que ha provocado esta crisis económica. En segundo lugar, si considera que la actual legislación laboral es muy rígida, como viene diciendo la Confederación de Empresarios, la CEOE, o es suficientemente flexible o muy flexible para posibilitar la adecuación de las empresas a la crisis económica, es decir, a la ausencia de pedidos o a la falta de financiación. El hecho de que en España el número de trabajadores despedidos sea tan enormemente alto en relación con otros países europeos, cuyo PIB ha caído incluso más que en España, parece que llevaría a la conclusión de que la legislación laboral sobre el despido en España es muy flexible o más flexible que en otros países europeos, y que es la que está posibilitando precisamente que haya esa destrucción de empleo tan importante.

Por último, le querría preguntar qué opina usted acerca de algunas propuestas que están encima de la mesa que tienden a eliminar la causalidad en la contratación temporal, que pretenden la desjudicialización completa de los despidos, salvo en los supuestos de despidos discriminatorios, y que pretenden también la disminución del coste de los despidos como soluciones para salir de una crisis como la que estamos padeciendo.

El señor **PRESIDENTE:** Para responder a las cuestiones planteadas por los portavoces de ambos grupos parlamentarios, tiene la palabra el profesor Pérez de los Cobos.

El señor **CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID** (Pérez de los Cobos): Intentaré responder con cierto orden a las acotaciones que me han hecho. Creo que lo mejor será contestar uno por uno, porque así no me lío.

Sobre el tema de la bonificación no lineal, yo creo que cabría corregir el texto legal previendo una bonificación proporcional en los supuestos de reducción de jornada. Sería una solución que evitaría situaciones como las que he descrito, que no son situaciones de laboratorio, sino que son situaciones sobre las que personalmente he recibido consultas como técnico. En segundo lugar, sobre el tema de las pequeñas y medianas empresas estoy persuadido de que gran parte de las medidas previstas por este real decreto están pensadas para las grandes empresas y no para las pequeñas y medianas empresas. Pero quizá el real decreto-ley tenga un efecto útil: descubrir a las pequeñas y medianas empresas la virtualidad de los ERE suspensivos. Quizá esta medida, muy poco utilizada, desde luego, en las pequeñas y medianas empresas, pueda utilizarse de ahora en adelante, o al menos al amparo de este real decreto-ley.

Por lo que se refiere a la cuarta pregunta, es decir, al papel de la negociación colectiva, creo que en determinados ámbitos de la regulación de la relación de trabajo sería importante ampliar los espacios de regulación de la negociación colectiva, específicamente en aquellos que usted ha señalado, es decir, los referidos a la movilidad interna en la empresa. Hay un dato muy significativo que traía a colación el último monitor del empleo de la Unión Europea, y es que mientras en Francia o en Alemania la crisis se ha abordado con medidas de movilidad interna, en España se ha hecho rescindiendo contratos temporales. Creo que eso debe hacernos pensar y, probablemente, sería interesante ampliar los espacios regulatorios de la negociación colectiva en el ámbito de la movilidad interna. De todas formas, debo decirle también que, al contrario que los parlamentarios británicos, yo no creo que la ley pueda hacerlo todo salvo convertir un hombre en mujer y, por tanto, tampoco creo que la negociación colectiva pueda hacerlo todo, es decir, hay momentos en los que la negociación colectiva ha usado mal los espacios que la ley ha abierto para ella, por ejemplo, en materia de control de la causalidad de los contratos temporales. Estamos a favor de ampliar espacios, pero hay que hacerlo con medida y sabiendo muy bien dónde se amplían.

En cuanto al contrato a tiempo parcial, he de decir que yo no he alabado las medidas con las que estoy de acuerdo, porque creo que mi papel aquí es contribuir a mejorar técnicamente el real decreto-ley, no hacer venta política de las medidas que el real decreto-ley incorpora y con las que estoy de acuerdo, entre ellas las medidas relativas al contrato a tiempo parcial. En mi intervención he dicho que estas últimas medidas, referidas al tiempo parcial, no plantean mayores problemas, es decir, me parecen medidas razonables. Yo he ceñido mi intervención a aquellas medidas en las que creía que podía aportar algo. En efecto, sería interesante potenciar la contratación a tiempo parcial, que en España presenta índices de utilización muy bajos, pero creo, y enlazo quizá con la pregunta del millón, que eso no se va a conseguir si no se aborda una reforma general de la regulación de las relaciones laborales en nuestro país, una reforma en la que, por ejemplo, se restaure la causalidad en la contratación temporal. Si se hace una comparación por sectores, es muy significativo ver que mientras que en aquellos sectores en los que los países de nuestro entorno utilizan más el contrato a tiempo parcial, en España se utiliza la contratación temporal.

Me preguntaban ambos sobre la crisis y sobre la necesidad o no de una reforma laboral. Yo creo, como supongo que usted compartirá conmigo, que es completamente absurdo imputar a la legislación laboral la crisis que estamos padeciendo, pero también creo, y ahí está, por ejemplo, el informe de la comisión de expertos para el diálogo social del año 2005, que sería necesaria una reforma laboral aunque no hubiese crisis económica. Desde su colocación hasta su extinción y, desde luego, abordando también la reforma de la negociación colec-

tiva, la regulación de la relación laboral presenta disfunciones que sería necesario corregir. Es decir, no es tanto que nuestra legislación sea más o menos flexible, es que es desequilibrada, es que tenemos cotas de contratación temporal insólitas en nuestro entorno, es que se está haciendo un reconocimiento y un uso del despido improcedente completamente desaforado. ¿Por qué? Porque no funciona el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. La legislación laboral presenta disfunciones que sería bueno corregir. Negar estas disfunciones es negar la evidencia. Por poner un ejemplo: la situación en materia de intermediación. Tenemos unos servicios públicos de empleo que intermedian el 2 por ciento o el 8 por ciento de las contrataciones, según se compute. ¿Podemos decir con ese dato en la mano que estamos satisfechos? Creo que no es factible.

Don Manuel de la Rocha me pedía algunas aclaraciones sobre lo que decía en torno al riesgo empresarial. El real decreto-ley incentiva claramente el recurso, por parte de los empresarios, a las suspensiones o reducciones de jornada. Es un señuelo o un caramelo para que opten por la suspensión de jornada. Pero la norma también prevé que si en esa opción el empresario yerra, luego tiene vedada la vía de las extinciones por causas objetivas y tiene vedada la vía del expediente de regulación de empleo, incluso si justifica la causa que la ley le exige para llevar a cabo esas extinciones. Eso no me convence. Creo que si no concurre causa, efectivamente deben devolverse las extinciones, pero al empresario que de buena fe ha adoptado la medida, a la que la norma le incentiva, de una suspensión y luego se ve en la necesidad de llevar a cabo una extinción, no hay que cegarle la posibilidad de la extinción —insisto— justificada. Además, carece de cualquier sentido que, por ejemplo, una vez que se ha optado por la suspensión bonificada, durante este año de mantenimiento del empleo el empresario no pueda despedir por otras causas objetivas distintas del artículo 52.c).¿Por qué no va a poder despedir si el trabajador es un absentista y se cumplen los requisitos del artículo 52? No se me alcanzan las razones.

El diputado De la Rocha decía que yo había hecho una lectura del artículo 3 que no compartía. Repare usted en el párrafo segundo del artículo 3, cuando se describe el segundo supuesto de hecho, que establece: Cuando se autorice a una empresa, en virtud de expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas, durante el cual los trabajadores hayan agotado la prestación por desempleo a que tuvieran derecho. Respondo así a la crítica que usted me hacía. Creo que he respondido a las preguntas que me han hecho.

Muchas gracias, de nuevo, por su invitación y estoy a su disposición.

El señor **PRESIDENTE:** Muchas gracias, señor Pérez de los Cobos.

¿Alguien desea intervenir? **(Pausa.—El señor De la Rocha Rubí pide la palabra.)**

Señor De la Rocha.

El señor **DE LA ROCHA RUBÍ:** Intervengo brevísimamente para decir cuatro cosas muy puntuales. En primer lugar, quiero poner en valor su reconocimiento de que es necesario restaurar la causalidad en la contratación temporal; viniendo de usted me parece que es una afirmación importante. En segundo lugar, también quisiera poner en valor que en este momento se está haciendo un uso excesivo del despido improcedente —probablemente estará usted de acuerdo conmigo— a consecuencia de la reforma del año 2002, que eliminó los horarios de tramitación y estableció el sistema de consignación. En tercer lugar, en relación con los ERE, cuando habla usted de la dificultad de poder utilizar otras vías de despido objetivo para un trabajador, en opinión de mi grupo el decreto-ley no está hablando de medidas adoptadas sobre un trabajador individual sino en función de una plantilla, con un cómputo medio de plantilla, lo cual, por tanto, no impediría que se pudieran adoptar medidas concretas, siempre y cuando eso no afectara al cómputo de la plantilla. Por último, en relación con esa última aclaración que ha hecho, y que le agradezco mucho, sobre el agotamiento de la prestación, hay que señalar que el agotamiento está en el supuesto de suspensión-suspensión no en el supuesto de suspensión-extinción, lo cual probablemente es una fórmula singular, pero en el caso de suspensión-extinción queda claro que no hay necesidad de que el trabajador haya agotado las prestaciones.

Le agradezco enormemente sus aclaraciones y las matizaciones que ha hecho.

El señor **PRESIDENTE:** ¿Doña Celia Villalobos quiere intervenir?

La señora **VILLALOBOS TALERO:** Sí presidente, porque pienso que cuando traemos a un catedrático de Derecho del Trabajo a esta Comisión no es para castigarle el hígado a causa de sus principios o ideas sino en función de su capacidad de aportar análisis absolutamente objetivos de la realidad. Quiero agradecerle también, siendo quién es, al señor De la Rocha que reconozca la enorme capacidad del señor Pérez de los Cobos, que yo también reconozco.

El señor **PRESIDENTE:** Profesor, tiene usted la última palabra de la comparecencia.

El señor **CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID** (Pérez de los Cobos): Me he sentido absolutamente valorado por todos los miembros de la Comisión y agradezco mucho el trato que he recibido. **(La señora Villalobos Talero: De eso se trata.)**

Por lo que se refiere a las acotaciones finales que me hacía el diputado De la Rocha, viejo compañero del

Consejo Económico y Social y amigo, debo decir lo siguiente. Primero, es verdad que creo que la reforma de 2002 ha tenido esos efectos a los que usted aludía, pero creo también que la regulación de la extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas tiene mucho que ver con esa utilización a la que aludíamos. Habla usted de que en la norma se prevé algo sobre el cómputo de plantilla, y yo no he encontrado en la norma ninguna previsión en línea con lo que usted dice. Creo que es una interpretación muy aventurada la que hace usted. Por último, y por lo que se refiere a los supuestos de reposición del derecho a las prestaciones por desempleo, mis acotaciones críticas se han limitado al segundo supuesto. Yo he dicho que me limitaba al segundo supuesto, es decir, a aquel en el que había una suspensión y luego otra suspensión. Por tanto, las críticas solo atañen a ese segundo supuesto. Al primero no me he referido más que para aludir a su previsión en la ley.

El señor **PRESIDENTE:** Gracias, señor Pérez de los Cobos por su presencia, por su comparencia en esta Comisión y por la aportación de sus interesantes reflexiones.

Vamos a suspender durante dos minutos la sesión para despedir al profesor y dar la bienvenida al segundo compareciente. **(Pausa.)**

— DEL SEÑOR CATEDRÁTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA (SALA FRANCO). POR ACUERDO DE LA COMISIÓN DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. (Número de expediente 219/000257.)

El señor **PRESIDENTE:** Señoras y señores diputados, continuamos con la sesión de la Comisión de Trabajo e Inmigración para celebrar la comparencia de don Tomás Sala Franco, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

Profesor, muchísimas gracias por su comparecencia. Tiene usted la palabra.

El señor **CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA** (Sala Franco): Muchas gracias, señor presidente.

Señoras y señores diputados, en primer lugar, quiero agradecer la amable invitación para personarme en esta Comisión de Trabajo e Inmigración al objeto de dar mi opinión acerca del Real Decreto-ley 2/2009. Para mí comparecer ante ustedes es un honor. Mi intención desde luego no es ni defender ni atacar el real decreto-ley. Haré unos comentarios generales y luego entraré en materia sobre las distintas medidas del decreto-ley.

Me preocupa ciertamente el dato del fracaso de la concertación social en relación con el real decreto-ley, sobre todo teniendo en cuenta que en este país —a los precedentes me remito y el tema lo he estudiado— las reformas que ha habido sin acuerdo social han fracasado todas, y ello aunque el contenido de la reforma tuviera una buena factura técnica y política. Por el contrario, las reformas habidas con acuerdo social previo han sido aplaudidas aun siendo pobres de contenido, al menos han obtenido lo que yo llamaría el efecto placebo, aunque, en este caso, en la medida en que se trata de normas coyunturales, el problema sea menor. Creo que una norma coyuntural o excepcional tiene, entre comillas, el derecho a equivocarse. Respecto de la filosofía que subyace en el decreto-ley, no puedo menos que compartir la necesidad de no abandonar a su suerte al desempleado, incluso arriesgando gasto público que pudiera parecer excesivo en otro momento mucho menos crítico. Ello, fundamentalmente, en términos de ética social, pero también en términos de egoísmo social. O gastamos en ayuda social o habrá que gastar en orden público. Ahora bien, este pensamiento de base o de partida no está reñido con la necesidad imperiosa también de que el gasto público sea algo más que gasto y que se trate de una verdadera inversión productiva que tenga una efectiva rentabilidad.

Señalaría también como prolegómeno que más tarde trataré de comentar alguna cosa acerca de ciertas deficiencias anotadas en cuanto a la técnica jurídica utilizada en la redacción de este decreto-ley. Pero no quisiera desaprovechar la oportunidad de dirigirme a SS.SS. para señalar con carácter general que si bien las leyes transversales –y más en época de crisis— parecen absolutamente inevitables, algo habría que hacer para paliar los efectos que una ley transversal ocasiona sobre la seguridad jurídica. Hace tiempo que vengo proponiendo al ministerio la fórmula del código de trabajo y del código de Seguridad Social como códigos oficiales. El primero de ellos está previsto en una vieja disposición adicional del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, pero al menos, y mientras no haya código, la fórmula posible sería la de no dejar de colgar de alguna ley vigente todos y cada uno de los preceptos que aparecen en estas leyes transversales, en este decreto-ley, y no solamente aquellos que modifican preceptos anteriores sino cualquiera; hacer un esfuerzo denodado de colgar los preceptos, incluso las disposiciones transitorias, so pena de que de aquí a seis meses nadie recuerde la norma y resulte verdaderamente difícil acceder a ella.

Con carácter general y acudiendo al contenido cabe preguntarse por qué estas y no otras medidas. Desde luego las medidas coyunturales tomadas no creo que obedezcan a un plan —son medidas excepcionales— sino más bien, como digo, responden a una coyuntura excepcional, como lo demuestran sobre todo los artículos 1 y 5 sobre bonificaciones. Se ha procedido a crear dos nuevas bonificaciones sin haber repasado críticamente las bonificaciones que establece la vigente Ley 43/2006, la última que establece un plan de empleo anual, si no, no se entiende que no hayan desaparecido

ciertas bonificaciones inespecíficas como, por ejemplo, la del artículo 2.1.a) de la Ley 43/2006, referida a la contratación de mujeres en general y no de mujeres en determinadas actividades donde la tasa de desempleo femenino está por encima de la media —con carácter de subrepresentación— sino en general. Yo diría que soy crítico con la política de bonificaciones en general, y en particular para la contratación de determinados colectivos con dificultades de empleo. En primer lugar debo señalar que no existe hasta la fecha, que yo sepa, una evaluación precisa y rigurosa de los resultados de las políticas de bonificaciones de los sucesivos planes de empleo que han ido apareciendo en este país. Por otra parte hay una enorme dificultad para coordinar estas políticas de bonificaciones estatales de los planes de empleo con las políticas de empleo de las distintas comunidades autónomas. Con motivo de un trabajo que tuve que realizar, estuve analizando los múltiples –múltiples, subrayo— planes de empleo, de formación y de política activa que existen en todas y cada una de las comunidades en relación con las mujeres y me asombré de la cantidad de duplicidades que aparecen hoy en las políticas de empleo en este país. En el caso de las mujeres –y lo dejo sobre la mesa— entiendo que la política de bonificaciones es menos eficaz que dedicar acaso esa financiación a las tres políticas que probablemente inciden sobre la clave de bóveda de la desigualdad de trato en el empleo por razón de género, que son, a mi juicio, las guarderías y escuelas infantiles, el desarrollo de la Ley de Dependencia y la equiparación del permiso de maternidad y de paternidad, aun a riesgo de rebajar el permiso de maternidad. La razón es obvia: las sociológicamente más frecuentes ausencias por motivos de cuidado de hijos y de familiares por razón de la cultura machista que existe en este país. Pero mientras esta cultura no desaparezca los sucedáneos son, sin duda alguna, el desarrollo de la Ley de Dependencia y la política de guarderías y de escuelas infantiles.

Entrando ya en las medidas concretas, señalaré las siguientes objeciones. Primera medida: artículo 1 del real decreto-ley; medida consistente en una bonificación del 50 por ciento en la cotización empresarial a la Seguridad Social en los supuestos de regulaciones temporales de empleo, incluidas las concursales. Filosofía de base. La filosofía de base es favorecer la regulación temporal del empleo en vez de la extinción de contratos. Pues bien, la suscribo plenamente. ¿Por qué? Porque es muy fácil destruir puestos de trabajo e infinitamente más difícil volverlos a crear, por tanto filosofía de base impecable. Ahora bien, en el régimen jurídico algunas observaciones acerca de una concreta exigencia legal al empresario de mantener al trabajador al menos un año después de la suspensión o de la reducción de jornada autorizada. El decreto ley establece que, en este caso, si el empresario incumple esta obligación de mantener al trabajador al menos un año, deberá, primero, devolver las bonificaciones aplicadas y, segundo, sin perjuicio de la aplicación de la Lisos. Y más tarde, hace esa afirmación de que no se considerará incumplida esa obligación cuando el contrato se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido procedente o por las causas que afectan a la persona del trabajador: dimisión, jubilación, muerte e incapacidad permanente. Me pregunto si lo que se pretende es que, efectivamente, se acojan los empresarios a estas bonificaciones, si no es excesivo exigir —me parecía que el anterior compareciente participaba de esta opinión— que no haya despidos objetivos durante un año por causas tales como la ineptitud del trabajador, el abstensimo laboral, la falta de adaptación de un trabajador o incluso el despido por fuerza mayor, porque todos estos despidos son despidos tan justificados como el despido disciplinario reconocido o declarado procedente. ¿Podría el empresario, en cambio, durante ese año proceder a despedir a otros trabajadores no afectados por ese ERE temporal? Parece que sí, por lo que la medida pierde mordiente en sentido contrario. Diría, resumiendo, que la medida me parece excesiva por un lado y acaso corta por el otro. En términos de posibilidades para despedir objetivamente o incluso en el despido por fuerza mayor, no veo razón para limitar a los empresarios a operar de esa manera. En cambio, tendría más coherencia exigir el mantenimiento de un nivel de plantilla sin impedir, repito, determinadas extinciones puntuales justificadas.

Me pareció entender la interpretación del diputado De la Rocha —anteriormente yo estaba ahí detrás— en relación con el párrafo segundo. Efectivamente, se utiliza el plural. Dice: Será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año. Con esta redacción surge una duda interpretativa razonable; podría parecer que si la empresa incumple sus obligaciones con algún trabajador afectado debería reintegrar las bonificaciones aplicables a todos los trabajadores. Desde luego, la redacción suscita dudas que convendría aclarar. En todo caso, siendo así que en otros supuestos de incumplimiento de bonificaciones —recuerdo de memoria las referidas a los discapacitados— no genera sanciones administrativas con base a la Lisos, hasta qué punto el devolver las cuotas más la sanción administrativa no supone ahuyentar al empresario de este tipo de medidas. Por otra parte —me parece que también se lo escuchaba al profesor Pérez de los Cobos— parecería que esta medida está pensada más para empresas medianas y grandes que utilizan los ERE. Hasta qué punto, queden excluidas o no, se ha pensado en que las pequeñas y medianas empresas no suelen utilizar estas medidas. Ciertamente, el hecho de que existan puede empujar a las pequeñas y medianas empresas a utilizarlas en el futuro. Por lo que se refiere a la segunda medida, la de los convenios especiales con la Seguridad Social de determinados trabajadores mayores de 55 años afectados por un ERE, únicamente quiero señalar que probablemente —y no sabría valorarlo, he tenido algún caso que se me ha planteado— tenga un trayecto corto. Lo cierto es que no parece una

medida coyuntural que justifique su inclusión en un real decreto ley, porque no tiene vocación de duración temporal. En cuanto a la tercera de las medidas, que afecta ya a la protección de los desempleados, la del artículo 3, la medida consistente en el derecho del trabajador desempleado a la reposición del derecho a la prestación por desempleo, comparto su filosofía de base por las mismas razones anteriores: favorecer el mantenimiento de los contratos a través de los ERE temporales, evitando con ellos la destrucción de puestos de trabajo. Ahora bien, me llama la atención el régimen jurídico y haré únicamente una observación. En el supuesto de suspensión seguida de extinción —primero de los supuestos que contempla este precepto—, se exige que la suspensión inicial se haya producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009 y, paralelamente, la extinción posterior entre el 8 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2011. Por el contrario, segundo supuesto, suspensión seguida de suspensión, el decreto-ley exige que la suspensión inicial se haya producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, pero la suspensión posterior permite que se produzca entre el 8 de marzo de 2009, que es la fecha de entrada en vigor del decreto-ley, y el 31 de diciembre de 2009. Esto significa que la suspensión inicial puede producirse teóricamente el 31 de diciembre de 2009, y no es posible que se dé el supuesto porque la segunda suspensión obviamente no podría producirse el mismo día por falta de tiempo material. ¿Se ha pretendido esto conscientemente o se trata de una disfunción de las fechas que se manejan? Por otra parte, tengo la duda de si esta medida puede ser utilizada para que los trabajadores acepten en demasía y pacten en consecuencia más fácilmente un ERE suspensivo. Es decir, tiene una finalidad de vaselina, y no sé si esto es exactamente bueno o malo en la actual situación.

En cuanto a la medida del artículo 4 del decreto-ley, eliminar el periodo de espera de un mes para ser beneficiario del subsidio por desempleo a los desempleados que reúnan los requisitos de la Ley General de la Seguridad Social, únicamente señalaría que la medida me parece bien, pero no como medida excepcional sino como una medida aplicable en todo momento porque la pregunta sería: ¿qué razón existe para mantener el periodo de espera justo del trabajador que es beneficiario de un subsidio por desempleo, que no lo tiene el trabajador beneficiario de una prestación por desempleo ni aparentemente el beneficiario de una renta activa de inserción? ¿Empujarle a encontrar empleo? Dudosamente. Es decir, es una medida excepcional que a mi juicio pierde su sentido y podría convertirse en medida normal. En cuanto al artículo 5, la famosa bonificación del cien por cien en las cuotas empresariales por contingencias comunes para una contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo, por así decirlo, la compra del contrato con cargo a las prestaciones por desempleo, diría dos cosas: primero, que la filosofía de base es sugerente, sin duda; que las prestaciones por desempleo, ya sean las contributivas, ya sean los subsidios por desempleo, ya sean las rentas activas de inserción, sirvan para algo más que para la mera supervivencia del trabajador desempleado, posibilitando de una parte que el trabajador trabaje efectivamente, que sin duda es algo más digno que vivir de una prestación o de un subsidio y psicológicamente, en líneas generales, salvo excepciones, mucho más aceptable y, por otro lado, que la empresa contrate manteniendo puestos de trabajo aunque sea beneficiándose de menores costes de la Seguridad Social. La filosofía de base, como digo, me resulta sugerente, pero la fórmula tiene efectos perversos en su aplicación. ¿Cuáles serían estos? Primero de ellos —y lo subrayo con énfasis—, dualiza el mercado de trabajo entre trabajadores desempleados con mayor, con menor o con ninguna prestación por desempleo, ya sea contributiva, subsidio por desempleo o renta activa de inserción, y no solo en el momento de contratarles sino una vez contratados entre trabajadores bonificados y trabajadores no bonificados, por ejemplo, a efectos de extinción. En mi opinión —y es mi opinión personal— hay que huir de nuevas dualizaciones del mercado de trabajo, que ya tenemos bastantes. Por otra parte, ¿cómo jugaría en estos casos la obligación o compromiso de actividad del trabajador desempleado que establece la normativa de Seguridad Social, si el decreto-ley expresamente le permite dar libremente, dice, su consentimiento a la aplicación de la bonificación para el pago de las cuotas empresariales en el caso de que le contraten? Esto es tanto como derecho a optar por no trabajar. Es una excepción al compromiso de actividad, en base, se dice, a que la prestación por desempleo pertenece al trabajador. Yo tengo mis dudas de que la prestación por desempleo pertenezca al trabajador en términos patrimoniales. Se trata de una medida que aunque sea contributiva permite elaborar políticas de exigencia, de obligación de aceptar determinadas situaciones. En todo caso, lo dejo ahí.

Respecto del incumplimiento de la obligación empresarial de mantener al trabajador así contratado al menos durante un año, yo plantearía exactamente las mismas dudas interpretativas que me planteaba la anterior bonificación del artículo 1 en el supuesto de los ERE temporales. Por otra parte obsérvese —y esta es otra crítica a la línea de flotación de la medida— que la medida no distingue entre trabajadores desempleados, ya sean jóvenes, mayores de determinada edad, mujeres, etcétera, de mayor o de menor duración; es más, parece promocionar implícitamente más a los de corta duración, que lógicamente tendrán más prestaciones por desempleo que los de larga duración, que las habrán agotado, lo que podría contradecir la filosofía de los planes anuales de empleo que priorizan determinados colectivos de trabajadores desempleados con dificultades de acceso al empleo. Hay que reconocer finalmente que la medida pretende aliviar el coste de las prestaciones por desempleo, indudablemente, ahorrándoselas a cambio de

bonificaciones en las cotizaciones, por así decirlo: dinero que no sale a cambio de dinero que no entra; esta es un poco la lógica financiera de esta medida.

En cuanto a cuál es la razón real de la exigencia que aparece en el apartado 3.º del artículo 5 que leo: En el caso de desempleados beneficiarios de la prestación contributiva el trabajador deberá haber percibido la prestación durante al menos tres meses en el momento de la contratación, es acaso evitar fraudes entre empresas probablemente, pero si se cree en la bondad de la medida, ¿por qué no sin límites desde el principio del disfrute de la prestación contributiva como ocurre en el supuesto de subsidio por desempleo o, más aún, en el de renta activa de inserción?

Finalmente, en cuanto a las medidas consistentes en el impulso de los contratos a tiempo parcial del artículo 6, yo personalmente estoy de acuerdo con todo lo que potencie esta modalidad de contratación a tiempo parcial como alternativa al exceso patológico de contratación temporal que existe en este país. Está demostrado estadísticamente —salvo alguna excepción, creo recordar que son los Países Bajos, Holanda, en donde se invierte la estadística— que a mayor parcialidad, menos temporalidad y viceversa, y desde luego yo entiendo que es mejor tanto para la empresa como para los trabajadores un contrato a tiempo parcial indefinido que un contrato temporal a tiempo total. Sin embargo, mucho me temo que el problema de la escasa aplicación del contrato a tiempo parcial no se soluciona con estas medidas coyunturales y probablemente la causa de su poca utilización reside, de una parte, en la psicología de la temporalidad que se ha interiorizado en el empresario medio de este país desde hace ya muchos años y, por otra, en la complejidad desde el punto de vista normativo de la regulación del contrato a tiempo parcial pese a haber sufrido modificaciones varias, no tanto diría yo rigidez como complejidad, aunque hay algún elemento de rigidez al exigir que en el contrato figure no ya el número de horas contratadas sino la distribución de esas horas a lo largo de días, meses o años. El tema de las horas complementarias, copiado del régimen francés, es sin duda alguna de una complejidad extraordinaria; además tengo la impresión de que decimos que en España hay poca contratación a tiempo parcial. Desde luego hay poca contratación a tiempo parcial en la superficie, pero mucho me temo que existe mucho trabajo a tiempo parcial sumergido, que gran parte del trabajo a tiempo parcial que existe se encuentra sumergido, y en este caso lo que habrá que hacer es emergerlo, no me pregunten cómo. Por mi parte, estoy a su disposición.

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

La señora **VILLALOBOS TALERO:** Me acaba usted de quitar la primera de las preguntas que le pensaba hacer.

En primer lugar, quiero agradecerle muchísimo que esté aquí con nosotros. Vuelvo a reiterar la importancia de la presencia de catedráticos y de juristas expertos, como es su caso y el del profesor Pérez de los Cobos, para darnos su opinión sobre la seguridad jurídica y cómo estamos haciendo las leyes en este Parlamento. Llevo muchos años de diputada, he sido portavoz de esta Comisión muchos años y cada vez veo más interpretación de la norma. Con eso no quiero decir que los jueces no estén para interpretarla, el tema es que es tan imprecisa que la interpretación a veces es más subjetiva que objetiva. Por tanto, hay sentencias muy distintas, aunque de esto no voy a decirle nada al profesor Sala, porque puede darle lecciones a muchos. Le agradezco muchísimo su presencia. Sé que lo que ha dicho aquí nos va a servir a todos para reflexionar sobre las enmiendas que tenemos que formular a este proyecto de ley.

Ha sido profundamente sugerente su intervención. No esperaba menos del profesor Sala, y ha sido efectivamente así, porque en la intervención general que ha realizado al principio ha suscitado cuestiones que, aunque no están dentro de este decreto, son importantes. No sé si en esta Comisión en algún momento —no sé si tres legislaturas serán suficientes— tendremos capacidad para poner negro sobre blanco todo ese plantel de bonificaciones que tiene en este momento la contratación en nuestros país: normas autonómicas, nacionales, etcétera. No sé si esto lo tendría que hacer el Consejo Económico y Social —el señor De la Rocha de esto sabe bastante más que yo, puesto que ha formado parte de él—, pero desde luego algo tendríamos que hacer para limpiar un poco el panorama y dedicarnos a lo que nos une a todos, que es resolver el problema del desempleo en nuestro país.

El profesor ha sugerido otras cuestiones importantes. Ha hablado de algo que a mí también me preocupa, el fracaso de la concertación social. Sé que el profesor Sala es experto en esta materia y de ahí mi primera pregunta. Yo distinguiría el diálogo social, donde intervienen los poderes públicos, de la negociación colectiva, donde están los dos agentes sociales, que es donde se baten las cosas que al final acaban permaneciendo más en el tiempo. La primera pregunta es si no considera el profesor Salas, aprovechando que estamos en la coyuntura de un decreto de ley que estamos transformando en ley, pero que tiene un periodo de extinción tan claro que creo que ni vamos a llegar a tiempo, que sería el momento de ponerse a hacer esa reforma de las relaciones laborales en este país. No quiero hablar de los lugares comunes; no lo estoy planteando, no lo he planteado nunca en mi vida, ni lo plantearía en este momento. No estoy hablando de despidos libres, ni de único contrato, porque quien plantea estas cosas no está en la realidad de nuestras relaciones laborales y está flotando sobre la realidad, y por eso no paro ni un segundo en ello, pero sí me refiero a esa necesidad de buscar nuevos cauces. Le repito la misma pregunta que le he hecho al profesor Pérez de los Cobos. ¿No sería bueno ampliar el ámbito de la nego-

ciación colectiva, sobre todo lo que se refiere a la movilidad interna?

Hay una sugerencia que leí en una intervención en You Tube —para que vea lo importante que es Internet— del profesor Sala hablando de negociación colectiva y de contratación. El profesor Sala planteaba algo que es muy sugerente —como todo lo que plantea el profesor Sala—, y es que cada vez iremos más a la contratación ligada a la formación. De ahí viene también la necesidad de acabar con esa dualidad a la que el profesor Sala también se ha referido en su intervención y que no introduzcamos nuevas dualidades. Esto también se lo he preguntado antes al profesor Pérez de los Cobos. Puede que estas medidas no solo creen más dualidades, sino que segmenten todavía más la población laboral, los desempleados, incluso llegar a la exclusión social de los mayores de 45 años, que son colectivos de difícil acceso al mercado laboral. Asimismo, planteaba, y también lo ha planteado antes el señor De la Rocha, la necesidad de acotar la causalidad de los contratos temporales. Hay sentencias y aplicaciones para todos los gustos. Sé que es difícil y que a lo mejor introducimos más interpretaciones por parte de la judicatura, pero ¿no sería necesario acotar la temporalidad de nuestro mercado laboral y necesariamente esto tendría que ir ligado a una negociación colectiva mucho más transparente, flexible y que pudiera introducir las reformas internas de las relaciones laborales y la necesidad de adecuar esta nueva formación profesional al nuevo mercado de trabajo? Estamos hablando de un nuevo modelo económico, de que el modelo que tenemos, de hace tantos años, está obsoleto, pero el cambio no se hace en cinco minutos. ¿Iría por ahí tal vez lo que plantea el profesor Sala de dar, por un lado, mayor valor, mayor capacidad y mayor amplitud a la negociación colectiva y, por otro, la necesidad de plantear una reforma de las relaciones laborales necesariamente actualizada para la situación actual? Porque, claro que quiero un mercado laboral con muchos más contratos indefinidos que intemporales, si es que esto no favorece a nadie, ni favorece a la competitividad de la empresa ni favorece al trabajador ni favorece a nadie. Tal vez tendríamos que entrar en la reforma en nuestro país de la formación continua, tal vez sea el momento de que alguien se ponga a ello. Comprendo que es políticamente incorrecto, pero tal vez sea bueno plantearnos hacerlo.

Yo creo, como cree el profesor Sala, que la intención de este decreto es resolver el problema de los desempleados, pero me parece que sirve para poco por lo excesivamente temporal, por lo coyuntural. O el Gobierno plantea ampliarlo vía las reformas que planteemos en las enmiendas que presentemos al traducirlo en una ley y deja de ser decreto o veo complicado que sirva para algo más allá de diciembre de 2009. Me alegro —y me alegro de que el profesor Sala tampoco lo tenga— de la aplicación real de este decreto, de cuáles han sido las consecuencias que en esta Comisión y para esta ley concreta, al margen de los debates políticos, de la dialéctica política, que creo que no debe intervenir en comparecencias como esta porque es un tema profundamente técnico, hemos evaluado. Realmente podemos evaluar la aplicación en cada uno de los casos de este decreto-ley con esa buena intención que yo siempre le supongo al legislador y por supuesto al ministro de Trabajo correspondiente. Por último, estoy de acuerdo con el profesor Sala en que cualquier reforma que se ha hecho sin concertación social ha ido fatal, incluida la del Partido Popular, que la tuvo que transformar en una ley en diciembre porque provocó lo que provocó. Fue absolutamente barrida en la Ley de 12 de diciembre del año 2002 porque aquel decreto provocó aquella situación, exactamente igual que otros decretos de otros gobiernos acabaron en la misma situación de la que habla el profesor Sala.

Profesor, muchísimas gracias por su intervención y por lo sugerente siempre de sus intervenciones.

El señor **PRESIDENTE:** Señor De la Rocha, tiene la palabra en representación del Grupo Parlamentario Socialista.

El señor **DE LA ROCHA RUBÍ:** Quiero sumarme al agradecimiento por la presencia aquí de don Tomás Sala, catedrático de Derecho del Trabajo, una de las personas que en este país más han ayudado a interpretar y entender las relaciones laborales e industriales a lo largo de tantos años a los que hemos sido modestos ius laboralistas, vinculados en mi caso al movimiento sindical, y tanto hemos utilizado sus libros, sus trabajos, sus artículos, en definitiva su docencia. Hoy estamos aquí en el Congreso de los Diputados para escucharle en relación con el proyecto de ley derivado del Real Decreto-ley 2/2009 y quiero indicarle, igual que le dije antes al profesor Pérez de los Cobos, que su intervención ha sido no solamente premiosa y analítica, sino enormemente interesante y sugerente en muchas de las cuestiones que ha planteado.

Dicho esto, quisiera hacer unas reflexiones, algunas de las cuales van a ser repetidas porque las hice anteriormente. Como he oído que ha estado en la sala, las habrá escuchado y probablemente le van a resultar repetidas. Mi primera reflexión es que comparto lo que ha dicho doña Celia Villalobos en relación con lo que usted llama fracaso de la concertación social. Yo no me atrevería a llamarlo fracaso, sino las dificultades por las que está pasando la concertación social. Quiero decir aquí que si el diálogo social, más que la concertación social, en este momento no ha llegado a buen puerto, desde que en julio del año pasado se firmó una declaración conjunta entre el presidente del Gobierno, el presidente de la CEOE y de la Cepyme y los secretarios generales de UGT y Comisiones Obreras hasta hoy, en opinión de mi grupo —y lo digo con absoluta claridad y contundencia— es por la posición que hasta ahora ha venido teniendo la CEOE, que ha planteado en esa mesa de diálogo social lo que comentaristas de todo tipo han llamado su programa máximo: reducción de costes del despido, elimi-

nación de la autorización administrativa en los despidos colectivos y disminución de tres puntos en las cuotas a la Seguridad Social. Por comentarios que hemos leído en los periódicos en los últimos días, parece que ha habido una reunión discreta entre el presidente del Gobierno y los cuatro grandes interlocutores en esta materia, que la CEOE ha bajado o va a bajar esas pretensiones y que podremos entrar en una situación nueva. Efectivamente, mi grupo comparte su opinión de que son mejores unas reformas laborales pactadas que unas reformas laborales que sean contrarias a alguna de las partes. Si son contrarias a los empresarios, no las aplicarán o les buscarán las vueltas para no aplicarlas; si son contrarias a los trabajadores, las contestarán, como ya ocurrió con el decreto-ley del año 2002 y con otras medidas en otros momentos.

La segunda reflexión tiene que ver con el carácter excepcional de estas medidas. Como usted ha señalado, son medidas coyunturales —el decreto-ley habla de medidas de choque— para una situación excepcional. Nunca se había producido una caída del empleo tan drástica como para perder 800.000 puestos de trabajo en un trimestre. Ni siquiera la crisis de 1991-1992, que fue también muy drástica y muy fuerte, concentró en tan escaso periodo de tiempo una pérdida de empleo tan brutal —si se me permite la expresión— como en este caso. Sin embargo, ese carácter excepcional es el que probablemente explica que las bonificaciones que aquí se recogen no cuadren con el sistema general de bonificaciones —en gran medida derivado, en este caso sí, del diálogo social— y que, además, hayan permitido fomentar el empleo para determinados colectivos que la propia evolución natural —entre comillas— del mercado de trabajo marginaba, fueran las mujeres, fueran los mayores de 45 años, fueran trabajadores jóvenes con escasa cualificación, sin formación en muchos casos, etcétera. Dice usted que algunas de estas medidas —concretamente, las que se refieren al convenio especial de la Seguridad Social y a la eliminación del periodo de espera— no son coyunturales. Que sean coyunturales o no lo sean o que quizá más adelante se puedan mantener no exime de que en este momento se hayan mostrado y se estén mostrando útiles para mejorar, en el caso de la eliminación del periodo de espera, la protección de trabajadores que hoy tienen más dificultades para incorporarse a un empleo terminado el periodo de prestación que en una situación ordinaria del mercado de trabajo. Hoy es mucho más difícil incorporarse a un empleo y hay menos razones que nunca para que esos trabajadores tengan un periodo de un mes sin que perciban ningún tipo de ingreso. Y el convenio especial de Seguridad Social es una reivindicación que durante mucho tiempo viene haciendo el movimiento sindical. ¿Por qué un trabajador de 56 años que tenía el convenio especial no podía trabajar si encontraba empleo? Lo que ocurría en la práctica es que perdía el convenio, cuando resulta que el convenio especial le garantizaba tener una cotización igual y actualizada a la que venía percibiendo en su empresa hasta que se pudiera jubilar. Eso disuadía de encontrar un empleo. En este momento se da la coyuntura adecuada para cambiarlo pero, es verdad, que es una medida cuya vocación sea probablemente la de permanencia.

Respecto a las bonificaciones, usted ha hecho algunas reflexiones semejantes a las del profesor Pérez de los Cobos en relación con la bonificación del 50 por ciento para las cuotas empresariales en el supuesto de los ERE. Mi grupo entiende que la interpretación que debería hacerse —quizá vía desarrollo reglamentario o en el proceso de transformación del proyecto de ley en ley— es que a los empresarios hay que exigirles que mantengan el nivel medio de plantilla y no que la norma se interprete rígidamente en relación con un trabajador y no con el resto de los trabajadores, porque no es ese el sentido de la ley. No es ese el espíritu que mi grupo entiende que tenía el legislador al elaborar el decreto-ley. Por tanto, habrá que buscar por una vía o por otra que eso que usted ha señalado, y que también ha señalado el profesor Pérez de los Cobos y que parece que es de sentido común, se contemple desde el punto de vista del espíritu de la norma.

En cuanto a las bonificaciones del cien por cien, reitero lo que antes señalé. Quiero preguntarle qué modificaciones haría usted en esa medida, qué añadidos o qué aspectos usted cree que habría que reajustar para que pudiera tener su máxima potencialidad. Ha señalado doña Celia —yo creo que con toda razón— que en algún momento deberá venir alguna autoridad del Ministerio de Trabajo para explicar cómo está siendo aplicado el decreto-ley. Han pasado poco más de dos meses, porque se publicó el 7 de marzo, y supongo que ya hay datos, aunque todavía provisionales. Parece que las bonificaciones del cien por cien están siendo utilizadas, como es lógico, por las empresas. Le pregunto cómo cree usted que se podría matizar, modificar o ajustar esa medida concreta.

Haré una última reflexión sobre su intervención respecto al contrato a tiempo parcial. Me causa especial satisfacción que hable usted de la psicología de los empresarios. En otros ámbitos hablamos de la cultura empresarial y muchas veces las asociaciones patronales no quieren entrar en ese concepto de la cultura empresarial, pero es verdad que en este país, probablemente desde las reformas de 1984, hay una parte de los empresarios españoles, y debo decir de los gestores que asesoran a los empresarios españoles, que les dicen: contrate usted temporalmente o buscan ellos una contratación temporal, a pesar de que muchas veces eso se vuelve en contra del propio empresario porque no forma a ese trabajador —como señala muy bien la portavoz del Grupo Popular—, porque no lo incorpora a la cultura de esa propia empresa en su actividad, en sus objetivos y en su futuro y porque, en definitiva, la rotación lo que hace es más vulnerable al trabajador, implica mayor número de accidentes de trabajo y muchos otros aspectos negativos para el propio empresario. Me alegro

—repito— de que haya hablado de ese tema, porque es un tema farragoso y difícil de transformar en ley. Antes decía —no sé si el profesor Pérez de los Cobos o usted mismo— que se ha dicho siempre que las leyes sirven para todo, menos para cambiar a un hombre en una mujer o a una mujer en un hombre, pero es verdad que en este caso, como en tantos otros, las leyes muchas veces chocan con aspectos intangibles, que son tan importantes como los tangibles y normativos.

Para terminar quiero preguntarle sobre algunos aspectos que no están estrictamente en el decreto-ley, pero sí en el debate público en este momento. Quisiera preguntarle al señor Sala tres cosas concretas. La primera es si usted considera que entre las causas de la crisis está la legislación laboral española o no. La segunda, vinculada a la anterior, es si considera que la legislación laboral actual es muy rígida o muy flexible o cómo la ve para posibilitar el ajuste de las empresas a una situación de crisis económica, es decir, a una ausencia de pedidos, a un problema de financiación en un momento concreto, etcétera. Y la tercera pregunta tiene tres aspectos. ¿Qué opina usted de propuestas que hoy se plantean acerca de la eliminación de la causalidad en la contratación temporal, la eliminación de la judicialización o la desjudicialización de los despidos e incluso la disminución del coste del despido? Debo decir que hoy he compartido muchas de las reflexiones que ha hecho doña Celia Villalobos en su intervención, pero hay una que no comparto en absoluto, cuando dice que quien habla del coste del despido no está en la realidad. La que está planteando el primer problema es la CEOE, y la CEOE creo que está en la realidad, porque es un actor clave en el diálogo social y en el debate del cambio de modelo productivo y de los elementos que puedan permitir una salida de la crisis económica más rápida, más ajustada y con más futuro. Además, no solamente está la CEOE, sino que hay documentos de algunos expertos que hablan del mismo tema. Si se me permite decirlo, la fundación FAES ha publicado un documento firmado por don José María Aznar que habla de un modelo de contrato en la misma línea que la CEOE. Quiero preguntarle qué opina el profesor Sala acerca de las propuestas de disminuir el coste del despido como una medida para salir de la crisis económica.

El señor **PRESIDENTE:** Para responder a las cuestiones planteadas por los portavoces de los grupos parlamentarios tiene la palabra el profesor Sala.

El señor **CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA** (Sala Franco): Realmente son muchísimas las cuestiones que se me han suscitado y otras que se me han sugerido. Trataré de ser sintético; no sé si lo conseguiré.

Primera cuestión: inseguridad jurídica existente, evidente y notable, y cada vez más. Jurisprudencia interpretativa, mucha, y a veces antes de que aparezca el reglamento después de la ley. Con lo cual, se produce la perversión de que una ley sin reglamento sea interpretada en primera sede por los tribunales, y luego llega el reglamento en plan escoba, recoge o no las tesis jurisprudenciales y aparece el reglamento. Esto me parece una perversión del sistema legislativo o del sistema de hacer normas. Yo siempre he defendido que la ley debería salir con su reglamento o no aplicarse hasta que lo tuviera, pero esta es una cuestión ajena. Por tanto, estoy completamente de acuerdo con que tenemos un ordenamiento jurídico inseguro. Es más, yo soy una persona que curiosamente se caracteriza —y quienes me conocen lo saben— por ser un adalid de la seguridad jurídica laboral en este país. Es una obsesión para mí el artículo 9.3, porque enlaza directamente con el Estado de derecho; así de simple. Creo sinceramente que ninguno de los gobiernos que en este país han sido ha tenido excesivo respeto por la seguridad jurídica. Podríamos decir que, de cara a la seguridad jurídica, la concertación social es buena desde la perspectiva de una política de consenso para la gobernabilidad del país, pero desde el punto de vista técnico no es buena, y a los hechos me remito. Esta es una de las perversiones de la concertación social. Recuerdo que la última ley 43/2006 regula o modifica la cesión ilegal de trabajadores y decían las partes que lo habían concertado que lo que hacía era recoger la doctrina de la jurisprudencia. Falso de todo derecho. Lo que hace es recoger una sentencia elevando a categoría lo que eran meros indicios, y a partir de ahí el lío fenomenal que se ha planteado respecto del concepto legal de cesión ilegal de trabajadores. Más hubiera valido habernos quedado con las interpretaciones jurisprudenciales anteriores.

Política de empleo autonómica descoordinada. Repito, en materia de empleo y formación de mujeres existe un magma absolutamente heterogéneo de políticas singulares de las distintas comunidades descoordinadas con la política del Estado.

En cuanto a la política laboral, tenemos la inmensa suerte de que en este punto nuestra Constitución establece el monopolio exclusivo y excluyente normativo del Estado, por lo cual no ha lugar. En cambio la política de empleo es efectivamente una materia de difícil encaje constitucional en cuanto a los títulos competenciales se refiere, pero efectivamente compartida. Distinguía la diputada Villalobos entre concertación social y negociación colectiva en relación con este real decreto-ley o en relación con cualquier tipo de reforma, con la posibilidad o necesidad de mayores contenidos de la negociación colectiva. Estoy completamente de acuerdo en que se debe ir a una ampliación de la negociación colectiva y de sus contenidos en muchos aspectos, en muchos. Por ser concreto, citaría los enunciados por el propio AINC en estos últimos años, es decir, los acuerdos nacionales interprofesionales que vienen señalando, de mutuo acuerdo, CEOE, Cepyme, UGT y Comisiones Obreras: salarios y productividad; polivalencia funcional y movilidad funcional; clasificación profesional en grupos

profesionales más que en categorías; modificación sustancial de condiciones de trabajo y flexibilidad en el tiempo de trabajo. A cambio de eso: respeto absoluto de los derechos fundamentales y no discriminación de los trabajadores; de la implicación de los trabajadores para controlar todos esos mecanismos de flexibilidad interna conseguidos con la negociación colectiva, a partir de la participación de los sindicatos y representantes, no ya como una exigencia sindical, sino como una exigencia de la propia productividad empresarial —esta es una idea que quisiera subrayar, porque creo que va a llegar el día en este país en que esas empresas, no las tradicionales, sino las nuevas, van a reivindicar una mayor participación de los representantes de los trabajadores para implicarles en unos procesos de aumento de la productividad, que sin ellos no va a ser posible— y también el tema del derecho de la prevención de riesgos laborales, en el que soy absolutamente radical en cuanto a las exigencias empresariales.

¿Cuál es el problema? El problema es que el tema de la flexibilidad interna —que para mí es la salida natural de crisis menores probablemente de las que en este momento sufrimos— en la negociación colectiva tiene un límite, básicamente, en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, en la regulación de la movilidad funcional y en la regulación de la clasificación profesional. Pactos de movilidad funcional y pactos de polivalencia funcional, que podrían desarrollarse en la negociación colectiva, no son posibles simplemente porque tenemos una norma imperativa que no dispositiviza, de cara a la negociación colectiva, ciertos contenidos.

Ahora bien, en cuanto a la contratación unida a la formación —tema en el que usted ha insistido y decía que me había leído—, es un tema muy querido para mí. En el futuro iremos necesariamente hacia un contrato formativo. El contrato laboral tendrá una causa cambiaria, como ahora, en el que se intercambiará trabajo dependiente y salario en régimen garantizado ajeno a los riesgos de la empresa. Se intercambiará trabajo dependiente más formación por salario garantizado más formación. Dicho por directo: la formación profesional, el reciclaje del trabajador, será un derecho exigible del trabajador al empresario y un derecho exigible del empresario al trabajador y será una obligación para el trabajador y una obligación para el empresario. En ese conjunto de cosas creo que se benefician ambas partes: la empresa, en cuanto a flexibilidad y productividad y, en parte, el trabajador, en cuanto a estabilidad en el empleo. No hay duda de que el trabajador más estable es el trabajador formado y reciclado. En una empresa moderna, hacia ese nuevo modelo productivo que todos ansiamos —y ya veremos cuándo llega y cómo—, sin duda ninguna, el tema de la formación es fundamental.

Interés en acotar la causalidad de los contratos temporales o, dicho de otra manera, cómo combatir la dualización perversa que tenemos en nuestro mercado de trabajo entre trabajadores temporales y trabajadores fijos, especialmente referidos a las fórmulas de contrato eventual y de contrato de obra o servicio determinado. Evidentemente, eso es perverso, eso no es bueno para la empresa, para esa nueva empresa de la que hablo; empresa que no puede dar formación a los temporales, porque es echar la formación al vacío. En tema de siniestralidad, en tema de fidelización de empresa, obviamente para los trabajadores —no hay que subrayar para los sindicatos—, para el propio sistema de Seguridad Social y para el desempleo, el interés en acotar y en limitar la temporalidad a límites fisiológicos y que superen la actual patología es fundamental. Ahora, ¿cómo combatirlo? Este es un tema muy largo. Se han puesto sobre la mesa y enlazo con la pregunta que se me hacía sobre qué opino de los nuevos contratos que han aparecido en el horizonte de las propuestas de estos últimos días, qué valoración me merecen el contrato de los cien economistas, ese contrato único o el contrato propuesto por la CEOE, contrato fijo no indefinido: que se caracterizan ambos por la descausalización de los despidos, en el fondo un despido ad nútum, un despido sin causa, suprimiendo además el control judicial, salvo para los despidos discriminatorios y con unas indemnizaciones, aunque progresivas en función de la antigüedad, notablemente inferiores a los topes que ahora hay. A mí me plantean problemas serios —no voy a entrar en la valoración política pero sí en el punto de vista jurídico— de constitucionalidad, desde la perspectiva de nuestra jurisprudencia constitucional que, sobre el artículo 35.1 de la Constitución, ha dicho que la protección frente al despido injustificado se encuentra en nuestra Constitución. Primera cuestión. Segunda. Adecuación a la normativa internacional. El Convenio 167 de la OIT, que ha sido ratificado por España, sobre terminación de la relación de trabajo, exige la causalidad o la justificación de los despidos. Y también nuestro derecho comunitario se ajusta a esas medidas, y su eficacia jurídica a partir del Tratado de Lisboa parece clara. Por tanto, la puesta en pie de estos contratos, tal cual aparecen, porque todavía no han sido perfilados en toda su dimensión, me parecen ideas provenientes del mundo de los economistas que no han pasado todavía la criba de los juristas y de los problemas que plantea en nuestra Constitución.

Más cosas. La reforma de las relaciones laborales. El contenido de la reforma. Aquí se podría hablar mucho. Personalmente —y enlazo con la pregunta que me hacía Manuel de la Rocha acerca de cuál es mi opinión sobre la causa de la crisis, que repito que, obviamente, es el tópico que está en la calle y del que creo que participa un porcentaje muy grande en este país—, creo que la causa de la actual crisis económica no es ni la legislación laboral ni el mercado de trabajo, ni siquiera de la parte de crisis que corresponde a nuestro país. Sin embargo, sí que pienso, frente al enroque de determinadas posturas de quien piensa en este momento que como no he sido el causante no tengo por qué ayudar a salir de la crisis, que tímidamente, sin ser el bálsamo de Fierabrás, las medidas laborales coyunturales y de medio y largo plazo, lo que consti-

tuiría propiamente la reforma del mercado de trabajo, pueden ayudar. ¿Hay más medidas coyunturales? Las hay, evidentemente. ¿Cuáles son coyunturales y cuáles podrían habernos venido muy bien en esta crisis, como antes decía? Unas normas sobre flexibilidad interna, que afectan a la movilidad funcional, artículo 39, a la movilidad geográfica, artículo 40, y a la modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del estatuto, que desgraciadamente no son un dechado de perfección de técnica legislativa, sino que plantean enormes dudas y hacen que los asesores empresariales recomienden a las empresas que, antes de utilizar estas medias de flexibilidad interna, contraten y despidan por todas las vías existentes. Para mí esto es grave. ¿Esa es una medida coyuntural? Es coyuntural y, al mismo tiempo, es estructural pero, desgraciadamente, esta es una medida que habrá que abordar en términos de concertación social, no de hoy para mañana y dentro de un paquete global de la reforma. ¿Creo en una reforma del mercado de trabajo? Sin duda ninguna creo en ella. Es más, defiendo que se empiece a trabajar desde ya, frente a los que piensan que este no es el momento más adecuado para iniciar la discusión de la reforma. Creo que en situaciones de bonanza —las hemos tenido— no se ha abordado seriamente la reforma del mercado de trabajo. Creo que este es un momento tan bueno como otro para que, fuera de tacticismos y de estrategias de parte, se aborde seriamente lo que podríamos llamar la racionalización de nuestro sistema de relaciones laborales, situando la formación en primera línea; la dualización del mercado de trabajo y su supresión o, al menos, paliar esta dualidad del mejor modo posible; la flexibilidad interna, probablemente el replanteamiento de los despidos colectivos, que es donde creo que está la madre del cordero de muchas críticas empresariales, porque para evitarlos, por considerar que el procedimiento y los efectos no son santos para ellos, utilizan la vía individualizadora y acuden simplemente a negociar los despidos uno por uno con los trabajadores, aun a costa de pagar; el que pueda pagar, porque en una situación de crisis el costo de estos despidos individuales es muy alto.

El problema no está ahí, el problema está en las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el procedimiento y en los efectos indemnizatorios. En primer lugar, siempre me ha llamado la atención que los empresarios, cuando reivindican rebajas de indemnizaciones, siempre acudan a los 45 días, que son las indemnizaciones por despido injustificado, y jamás a los 20 días, que es la indemnización por despido justificado. Ahí es donde probablemente no me importaría incidir, incluso dotando, estableciendo como norma de derecho necesario no pactable por encima de los 20 días. En segundo lugar, el procedimiento. Hay dos medidas coyunturales que se pueden abordar ya, que son la supresión del recurso de alzada en las resoluciones administrativas de los ERE y desarrollar de una vez —después de ocho años previsto en la Ley de Procedimiento Laboral, artículo 3— la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los recursos frente a las resoluciones administrativas de los ERE y que no sigamos enredados con la jurisdicción contencioso-administrativa, que dura lo que dura y todos lo sabemos. Aquello es el infierno de Dante. Todas estas cuestiones, más la reforma de la negociación colectiva, la productividad, el absentismo laboral y la incapacidad laboral, hay que abordarlo *nolis velis*. En este caso son los sindicatos los que se resisten a abordarlo, y es un debate absolutamente complejo en el que están metidos Sanidad, el INSS, las mutuas, las empresas, los sindicatos, los trabajadores, las inspecciones y la prevención de riesgos —verdadero agujero negro de nuestra Seguridad Social—, lo que provoca una desorganización brutal en las empresas. Este tema habrá que abordarlo en ese paquete de medidas. Y acaso una idea que voy vendiendo donde puedo, que es desarrollar la idea de la prevención del conflicto. Creo que hay que dar un paso más allá de lo que es solución extrajudicial de los conflictos laborales, acudiendo a la idea misma de la prevención, que es propia de una sociedad moderna. Prever en frío —a través de mesas camillas, con representantes sindicales y empresariales, en la empresa y fuera de ella— los conflictos para abordarlos y, en su caso, intentar su solución. Por último, la reforma del sistema de negociación colectiva me parece fundamental.

Utilidad del real decreto-ley. Como quiera que el derecho del trabajo no creó la crisis, todos los laboralistas coincidimos en mayor o menor medida en que el derecho del trabajo no puede hacer demasiado por ella. Esto es curioso, en eso no nos parecemos nada a los economistas. Sinceramente, creemos que el derecho del trabajo —a nadie le amarga un dulce— no es realmente la solución de los problemas que ha de venir por otro lado, pero puede coadyuvar, y la reforma debería hacerse de cara a la salida de la crisis. Evaluación del decreto-ley. El Gobierno lo tiene previsto en el propio decreto-ley, pero por trimestres. No ha pasado aún el primer trimestre, aún faltan unos días para el día 8 de junio.

Señor De la Rocha, mi reflexión sobre el fracaso, entre comillas, de la concertación social. Es algo objetivo que desde julio de 2008 hasta hoy no ha habido grandes avances, como tampoco se consiguió demasiado antes de la Ley 43/2006. Es decir, estamos atravesando una fase del Guadiana no de las más importantes de la concertación. La causa es muy compleja. Señalaba usted la posición del programa máximo de la CEOE relativo a las indemnizaciones y al contrato fijo no indefinido. Creo que hay más razones. Están los procesos electorales, los congresos sindicales y el cambio de la cúpula empresarial. Es decir, son muchos los datos que se han conjuntado casi astralmente para dificultar la concertación social. Existen dudas interpretativas que al profesor Pérez de los Cobos y a mí nos plantean los artículos 1 y 5 sobre bonificaciones del 50 y el 100 en relación con la obligación de mantenimiento del trabajador. Es posible que esa sea la interpretación que defiende el Grupo

Socialista pero, tal como está redactado, mucho me temo que esa interpretación puede no prosperar. Si esa es la opinión de la Cámara, modifíquese en hora buena el texto literal para dejar claro que lo que se pretende es el mantenimiento de una plantilla media o de un nivel de plantilla semejante al anterior al beneficiarse de la bonificación, porque, tal y como está redactado, mucho me temo que es difícil hacer esa interpretación.

Vocación de permanencia del convenio con la Seguridad Social y de la supresión del periodo de espera. A mí me parecen bien las dos medidas. Es verdad que hay más razones en situaciones de crisis que en situaciones normales, pero entiendo que tienen vocación de permanencia.

¿Qué medidas podrían establecerse en el artículo 5 sobre la bonificación del cien por cien sobre la compra del contrato del trabajador con sus prestaciones? Me temo que los dos problemas que plantea, que son dualización del mercado y preferencia por desempleados en general —no a favor de colectivos con dificultad de acceso al empleo— y además de corta duración, no es fácil darlo la vuelta porque la medida es la que es; es una medida indefinida, una medida que no distingue, y por tanto la dualización está garantizada. Pero eso será lo de menos si estuviera en línea con la política de preferencias de la Ley 43 y de los viejos planes de empleo anuales de preferencia de los desempleados que tengan una especial dificultad de acceso al empleo.

Contratos a tiempo parcial. Es absolutamente cierto que desde la reforma de 1984 nuestros empresarios han interiorizado el contrato temporal. Yo a eso le he llamado mono o adicción al contrato temporal y a esa famosa frase de que yo no quiero casarme, que luego es muy difícil el divorcio y muy caro con el trabajador, etcétera. Lo cierto es que hemos llegado hasta el 35 por ciento, casi triplicando la media comunitaria, que estaba en un 12 por ciento. Aunque hay que decir que en esa media comunitaria del 12 por ciento entran los contratos alemanes y los contratos británicos. En el caso de Gran Bretaña, los seis primeros meses son contratos indefinidos pero despido libre, como si fueran periodos de prueba; bueno, tanto monta, monta tanto, me da igual que a eso se le llame contrato indefinido con posibilidad de despido. Y en el caso de Alemania, las empresas de menos de diez trabajadores, creo recordar, también tienen libertad. Con lo cual las cifras no serían del 12 sino acaso del 20 por ciento. En todo caso, estaríamos muy por encima en términos patológicos, que solo se explican porque tenemos unas bolsas de contratación temporal increíbles, sector público en primer lugar —hagamos examen de conciencia—, y en segundo lugar el tema de la identificación del contrato de obra o servicio determinado con la duración de la contrata mercantil de obras y servicios. En el caso de la construcción, el contrato fijo de obra; en otros casos, las distintas contratas. Yo, personalmente, concibo la dualización en términos de abaratamiento de los contratos indefinidos y de encarecimiento de los contratos temporales y acaso de la búsqueda de alternativas, que es precisamente el contrato a tiempo parcial. Además de eso, lucha contra el fraude en la contratación temporal, no cabe olvidarse; y además de eso, lucha por conseguir que nuestros asesores empresariales estén bien formados y no tengan miedo de asesorar en aquellas cuestiones más difíciles, que son las de contratar y despedir, que es básica y desgraciadamente lo que en gran medida hacen; ahí también hay otro problema. Además, si desde 1984 hasta acá hemos tenido una temporalidad y una adicción a la temporalidad, no es pensable que eso se acabe de la noche a la mañana, ni con una ley. Esto va a durar, y eso lo dice cualquier persona que entienda del tema. No solo creo que la ley no vale mucho –lo digo entre paréntesis—, es que creo que no vale casi nada o poco, y es un pecado mortal decir esto en esta sede. Ciertamente, las reformas van por encima, por debajo y por los lados de las leyes; ni la reforma de la sanidad ni la reforma de la educación se hacen con leyes. Además, en temas de transformación del temporal en tiempo parcial se necesita un esfuerzo organizativo de la empresa. Esto es algo de lo que no se habla a menudo; se cargan las tintas sobre la legislación y se dice que es tal o es cual, que es rígida, que deja de serlo. Pero con la actual legislación a tiempo parcial y temporal una empresa podría hacerlo, realizando el esfuerzo organizativo de valorar en el año o en los años anteriores cuántos trabajadores temporales ha utilizado y transformarlos en contratos a tiempo parcial en cómputo anual, que serían fijos indefinidos pero a tiempo parcial. Esto lo podría hacer, y no lo digo yo, me lo ha dicho más de una empresa tanto en el sector hotelero como en otros sectores; me han dicho que basta con sentarse seriamente a organizar la planilla y llegar a conclusiones razonables en este tema. Un esfuerzo organizativo empresarial, repito, para transformar los temporales en fijos.

La pregunta sobre la causa de la crisis ya la contesté. ¿Rigidez/flexibilidad de nuestro sistema? Yo no doy una respuesta simplista a esto. De flexibilidad o de rigidez hay que hablar en tres momentos; en la entrada, la flexibilidad interna, y en la salida. En la entrada tenemos desgraciadamente una flexibilidad extraordinaria, tenemos menús a la carta de contratos temporales, a tiempo parcial, etcétera. Criticable. En cambio, la interna está necesitando flexibilidad, ya que tiene rigideces que, acaso, habría que paliar con una reforma de los artículos 39, 40 y 41, en términos de dispositivizar o, al menos, aclarar y dar seguridad jurídica al que los utiliza. Y en cuanto a la salida, creo que hay una evidente rigidez —si se llama rigidez a lo que antes analizaba— en los problemas y causas de los despidos colectivos o despidos por causas económicas, técnicas o problemas de procedimiento. Y, acaso, que siempre se pacta por encima de los veinte días y la afirmación tópica y típica de los empresarios de que la autoridad laboral administrativa no autoriza el expediente si no viene pactado, y no pacto si no es por encima de los veinte días. ¿En ese sentido es rígida? Podríamos decir que es rígida.

Respuestas a los nuevos contratos. Ya lo dije antes; mi valoración es absolutamente negativa. Creo que la equiparación no absoluta entre temporales y fijos o entre temporales e indefinidos no hay que hacerla sobre la base de un contrato único, ese contrato único se parece mucho, me temo, al contrato británico al que antes me refería, que consiste en seis meses de despido libre. ¿A partir de ese momento qué ocurre? Pues lo que ocurre en Gran Bretaña; se contrata a cien trabajadores por seis meses y a los seis meses se deshacen de esos trabajadores. Y la rotación que produce ese tipo de contrato es muy superior a la que se produce hoy con una regulación mala técnica y políticamente de los contratos temporales. Pero no creo que la solución esté en el contrato único, tal como viene apareciendo en esa doble formulación de los cien economistas y, por otra parte, de la CEOE. Se le llama algo así como contrato fijo no de plantilla.

El señor **PRESIDENTE:** Entiendo que no quieren hacer uso de la palabra ninguno de los portavoces, con lo cual, solamente quiero reiterarle una vez más el agradecimiento del conjunto de la Comisión por su intervención y por sus interesantísimas aportaciones, que seguro que se tendrán en cuenta en la tramitación de la ley.

Se levanta la sesión.

Eran las siete y quince minutos de la tarde.

Edita: **Congreso de los Diputados**
Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid
Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. *http://www.congreso.es*

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**
Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid
Teléf.: 902 365 303. *http://www.boe.es*

Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**