

Intervención del Ministro de Trabajo e Inmigración

Sr. Celestino Corbacho Chaves

CONVALIDACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 10/2010, DE 16 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

*Congreso de los Diputados
Madrid, 22 de junio de 2010*

Señor Presidente, Señorías:

Presento ante esta Cámara para su convalidación el **Real Decreto-Ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo** que el Consejo de Ministros aprobó el pasado miércoles día 16.

Quiero aprovechar esta ocasión para explicar el contexto que enmarca esta reforma del mercado laboral, los argumentos que la sustentan y su contenido.

Señorías, la incidencia de la crisis económica internacional sobre el empleo ha sido de mayor intensidad en España que en otros países de nuestro entorno socioeconómico.

Algo que se debe tanto a las particularidades de nuestro modelo productivo y de crecimiento económico, como a cuestiones estructurales de nuestro mercado laboral, a la dualidad entre trabajadores fijos y temporales, a la escasa flexibilidad interna de las empresas y las dificultades de inserción de algunos colectivos de trabajadores, como los jóvenes o los parados de larga duración.

Desde el inicio de la crisis el Gobierno ha venido impulsando actuaciones específicas en cada ámbito y en concreto en materia laboral, ha adoptado un conjunto de medidas dirigidas a reforzar la protección social, a incentivar la contratación y a mejorar la empleabilidad, así como a favorecer el mantenimiento del empleo en las empresas viables.

Todas estas medidas han respondido siempre a la misma lógica: **frenar los efectos de la crisis e incentivar el empleo.**

Ahora hay señales que apuntan una incipiente salida de la crisis y esta fase requiere nuevas actuaciones en nuestro mercado de trabajo para hacer frente con reformas a los problemas que antes mencionaba.

Este es el objetivo de las medidas contenidas en la norma que hoy les presento.

Unas medidas que se inscriben en el amplio marco de reformas que integran la *Estrategia de Economía Sostenible*.

Una estrategia que pretende incidir a medio y largo plazo sobre los factores de nuestro modelo de desarrollo socioeconómico para hacer más sólida nuestra economía, mejorar su competitividad, fortalecer los pilares de nuestro estado de bienestar y generar más y mejor empleo.

La aprobación de esta reforma da cumplimiento al compromiso asumido por el Presidente del Gobierno en la presentación de la mencionada Estrategia en esta misma Cámara el 2 de diciembre del pasado año.

Señorías, el Gobierno tenía la firme voluntad de consensuar estas medidas con las organizaciones empresariales y sindicales en el marco del diálogo social.

A principios de febrero de este año intensificamos las negociaciones tripartitas para que estas actuaciones se adoptaran cuanto antes, pero a pesar de que el Gobierno ha dedicado todos sus esfuerzos hasta el último momento, el acuerdo finalmente no ha sido posible.

Por ello, el Gobierno aprueba este Real Decreto-Ley cuyas medidas son las más adecuadas para dar una respuesta a la actual situación de salida de la crisis.

Quiero señalar que el intenso proceso de diálogo con los interlocutores sociales ha servido para confrontar opiniones sobre las medidas del texto que hoy traigo a esta Cámara.

La reforma que contiene el Real Decreto-Ley que someto a su convalidación es para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y la capacidad competitiva de las empresas, dotándolas de una mayor flexibilidad, y contribuyendo con ello a incrementar la productividad de nuestra economía.

Favorecerá directamente a más de 8 millones de trabajadores que, o bien se encuentran en paro, o tienen en la actualidad un contrato temporal.

Sin pérdida de derechos para los once millones y medio de trabajadores con un contrato estable.

Se trata pues de un conjunto de medidas equilibradas que afecta a elementos sustanciales de nuestras relaciones laborales.

Permítanme, en este sentido, resumir algunas de sus medidas esenciales, que se articulan en torno a **tres objetivos**.

El primero de ellos es reducir la dualidad de nuestro mercado de trabajo, impulsando la creación de empleo estable y de calidad.

Para ello, se introducen medidas en dos sentidos complementarios:

Por un lado, se restringe el uso injustificado de la contratación temporal, para lo cual se fija un límite temporal máximo en los contratos de obra o servicio determinado.

Se extienden las medidas para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales.

Y se establece un incremento progresivo de la indemnización por la finalización de este tipo de contratos.

Con el objetivo de que la temporalidad en España guarde relación directa con las necesidades reales de nuestro modelo productivo.

Por otro lado, se establecen medidas para favorecer y extender la contratación indefinida, haciéndola más atractiva para las empresas, al tiempo que se preservan los derechos de los trabajadores.

En este sentido, se amplían los colectivos que pueden acceder al contrato de fomento de la contratación indefinida.

También se prevé que el FOGASA asuma, con cargo exclusivamente a cotizaciones empresariales, el abono de los 8 días de la indemnización correspondiente a los despidos por causas económicas de todos los nuevos contratos indefinidos, aligerando el coste a las empresas sin mermar la cuantía que percibe el trabajador.

Señorías, quisiera dejar claro que la reforma no abarata el despido puesto que cualquier trabajador con contrato indefinido percibirá la misma indemnización antes y después de la reforma, es decir, 45, 33 ó 20 días según el tipo de contrato y la causa de extinción.

Esta medida es temporal, y servirá de transición hacia un modelo de capitalización individual que deberá ponerse en marcha en enero de 2012.

Un modelo que consiste en la creación de un fondo que cada trabajador podrá utilizar en los casos de despido para completar su formación o como complemento de su pensión en la jubilación.

Se trata, sin duda, de una apuesta innovadora que se inspira en lo que se conoce como “*modelo austriaco*” de indemnización por despido, y que favorecerá la movilidad laboral y la posición de los trabajadores durante su vida laboral y al final de la misma.

Por último, siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Supremo, se precisa y racionaliza el contenido de las causas de despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, lo que otorgará mayor certeza y seguridad a trabajadores y empresarios, y facilitará el control judicial.

El segundo objetivo de la reforma es reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en las empresas.

La crisis ha demostrado que es necesario facilitar vías consensuadas de adaptación interna en las empresas en momentos puntuales de dificultades económicas para preservar el empleo y el tejido productivo.

Porque es evidente que una reforma laboral por sí sola no crea empleo, pero puede mejorar las condiciones para favorecer su creación y a la vez evitar la destrucción de puestos de trabajo.

Los ajustes de plantilla por despido deben ser el último recurso, dadas sus graves repercusiones profesionales, familiares, sociales y económicas.

En esta línea, el texto que les presento introduce medidas que potencian simultáneamente la flexibilidad para las empresas, favoreciendo su adaptabilidad a las circunstancias económicas, y la seguridad para los trabajadores, preservando todas sus garantías laborales.

Me refiero a medidas como:

Dotar de mayor agilidad y eficacia a los procesos negociados en la empresa para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Y, en el mismo sentido, la revisión de las condiciones para que las empresas en dificultades económicas, de forma temporal y excepcional, puedan utilizar las cláusulas de descuelgue salarial.

Quiero precisar que los arbitrajes se realizarán conforme a los procedimientos que se establezcan de forma bipartita.

Dentro de este mismo bloque, se amplían las posibilidades para suspender los contratos de trabajo y reducir la jornada en situaciones de dificultades económicas de la empresa, como mecanismo alternativo a la extinción de los contratos.

Se trata de ampliar las posibilidades ya previstas en el Real Decreto-Ley 2/2009 y posteriormente en la Ley 27/2009, que han tenido un efecto muy favorable para preservar puestos de trabajo en el actual contexto de crisis económica.

Para ello, se flexibilizan las condiciones de aplicación de estas medidas y se amplían los incentivos para los trabajadores y las empresas que se acojan a las mismas, mejorando las condiciones de protección por desempleo y las bonificaciones en la cotización respectivamente.

El tercer objetivo es el de mejorar las oportunidades de acceso al empleo de las personas desempleadas y, en particular, de los jóvenes, y reforzar los mecanismos de intermediación laboral.

Entre las medidas se incluyen:

Una nueva regulación más rigurosa y selectiva de la política de bonificaciones a la contratación indefinida, en línea con las conclusiones de la Comisión de Trabajo e Inmigración de esta misma Cámara.

Para ello, se concentran los incentivos en los desempleados menores de 30 años y mayores de 45 años, manteniendo las bonificaciones actualmente existentes para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y mayores de 59 años, entre otros colectivos con especiales dificultades de inserción.

Todo ello con la previsión de revisar y evaluar su contenido antes del final de 2011.

También se aborda una mejora del contrato para la formación de los jóvenes, reforzando su atractivo para las empresas mediante la supresión de costes sociales y dotándolo de protección por desempleo para los jóvenes trabajadores, de la que hasta ahora carecían.

En materia de intermediación laboral, se autorizan las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro a partir del 1 de enero de 2011, en la línea marcada por la OIT.

Y se eliminan las restricciones, hasta ahora existentes en algunos sectores, para la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal, como la trasposición de la Directiva Comunitaria sobre las mismas.

Encomendando a la negociación colectiva la determinación, en seis meses, de los puestos de trabajo con especial peligrosidad que deben mantenerse excluidos de su operatividad.

Quiero concluir apelando a su responsabilidad, con el convencimiento de que el Real Decreto-Ley que les presento hoy aquí es merecedor de la misma.

Y por eso les pido que convaliden este texto en esta Cámara.

Porque es una reforma que aborda muchos de los problemas que viene arrastrando nuestro mercado laboral en las últimas décadas.

Porque lo hace de forma equilibrada, y lo que es muy importante, sin merma de los derechos de quienes ya tienen un empleo estable.

Porque aumenta la flexibilidad dentro de las empresas sin reducir la seguridad para los trabajadores, apostando por el empleo estable frente a la precariedad.

En definitiva, porque estamos convencidos de que es la reforma que precisamos en este momento para impulsar la recuperación económica, para mejorar nuestra competitividad y para hacer del empleo un factor más productivo, más equitativo y de más calidad. Muchas gracias.