Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La crisis financiera y económica de origen internacional que se ha desarrollado desde principios de 2008 ha quebrado la larga senda de crecimiento económico y del empleo que vivió la economía española desde mediados de los noventa y ha tenido como consecuencia más grave una intensa destrucción de empleo y el consecuente aumento del desempleo.

COMENTARIO STC. Efectivamente se ha quebrado la senda de crecimiento económico y del empleo en nuestro país, pero se ha quebrado porque el crecimiento económico era para los empresarios y el crecimiento del empleo precario ha sido para los trabajadores.

Las cifras a este respecto son esclarecedoras. En los últimos dos años se han perdido en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20%. Un desempleo de esa magnitud constituye el primer problema para los ciudadanos y sus familias y supone un lastre inasumible a medio plazo para el desarrollo económico y para la vertebración social de nuestro país.

Por ello, recuperar la senda de la creación de empleo y reducir el desempleo constituye en estos momentos una exigencia unánime del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, debe constituir el objetivo último fundamental de todas las políticas públicas.

COMENTARIO STC. El empleo que se debe recuperar es el estable y de calidad. Con las medidas que se están tomando, y se han tomado en las últimas dos décadas (8 reformas del mercado laboral), no se contribuye.

Es indudable que la principal y directa causa de la pérdida de empleo durante los últimos dos años ha sido la caída de la actividad productiva, derivada, en un primer momento, del colapso de los cauces habituales de crédito y endeudamiento que sustentaron de forma decisiva el consumo y la inversión en la pasada etapa expansiva. Un fenómeno común a los países de nuestro entorno socioeconómico, y en particular a los integrantes de la eurozona.

Pero es cierto que en España la incidencia de esta contracción productiva sobre el empleo ha sido superior a la sufrida en otros países. Y existe una amplia coincidencia en señalar como responsables de este negativo comportamiento tanto a las diferencias en la estructura productiva del crecimiento económico, como a algunas particularidades estructurales de nuestro mercado laboral, que las reformas abordadas en las últimas décadas no han logrado eliminar o reducir de forma sustancial.

COMENTARIO STC. La principal causa de la pérdida mayor de empleo en nuestro país se debe a la estructura productiva. Esta se sustenta en el "monocultivo" al que estamos sometidos desde la aprobación del Tratado de Maastrich y a la especulación financiera y "del ladrillo" como ejes sustentadores de nuestra economía.

Unas debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales que en último término vienen a explicar la elevada sensibilidad del empleo al ciclo económico que se ha venido poniendo de manifiesto en nuestro país, lo que hace que crezca mucho en las fases expansivas pero que se destruya con igual o mayor intensidad en las etapas de crisis, y entre las que se encuentran las siguientes: un significativo peso de los trabajadores con contrato temporal (en torno a un tercio del total de asalariados por cuenta ajena), que constituye una anomalía en el contexto europeo, y que ha derivado en una fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales; un escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual; una insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo; la persistencia de elementos de discriminación en el mercado de trabajo en múltiples ámbitos, pero de forma muy señalada en el empleo de mujeres, personas con discapacidad y desempleados de más edad.

COMENTARIO STC. Efectivamente, la existencia de 1/3 de los trabajadores con contratos precarios y temporales hace que sea más barato (que no más fácil) despedir a estos trabajadores. Si a esto le sumamos el continuo "acoso y derribo" a los empleos estables y de calidad por la vía de los Expedientes de Regulación de Empleo nos presentan un marco más que suficiente de flexibilidad interna en las empresas.

La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad económica y social de este modelo, que ha generado la rápida destrucción de cientos de miles de puestos de trabajo. A su corrección se dirigen esencialmente las medidas contenidas en este real decreto-ley, que suponen una continuación coherente de las actuaciones que el Gobierno ha puesto en práctica en materia laboral desde el inicio de la mencionada crisis financiera que precipitó la entrada en recesión de nuestra economía, junto a la mayoría de los países del área euro.

COMENTARIO STC. La insostenibilidad económica y social de este modelo no se ha puesto de manifiesto por la crisis. Los mecanismos de generación de la crisis son otros. Lo que se ha puesto de manifiesto es que las anteriores reformas del mercado laboral han permitido que los empresarios destruyan empleo de forma barata ante un problema de índole económica y financiera que tiene otras fuentes de generación.

La velocidad a la que ésta ha evolucionado ha obligado a responder con idéntico ritmo para paliar o revertir sus efectos más dañinos, priorizando en cada momento la puesta en práctica de actuaciones laborales con el objetivo de reforzar la protección social, incentivar la contratación y mejorar la empleabilidad de los colectivos más perjudicados, o favorecer el mantenimiento del empleo en las empresas. Todo ello ha derivado en una larga lista de medidas que, aunque adoptadas en diferentes

momentos temporales, han ido respondiendo a la misma lógica y de la que también participan las que ahora se aprueban.

COMENTARIO STC. Las medidas tomadas hasta el momento no han ido dirigidas a reforzar la protección social, ni a incentivar la contratación, ni a mejorar la empleabilidad de nadie ni a favorecer el mantenimiento del empleo en las empresas. Todo lo contrario, se ha debilitado y reducido la protección social, la única incentivación a la contratación ha sido a costa de reducir los ingresos por cotizaciones sociales de los empresarios y el favorecimiento al empleo en las empresas se ha hecho a base de abaratar los costes de los despidos a los empresarios asumiéndolos en parte el Estado.

Las modificaciones legales que aquí se abordan se inscriben en un marco de reformas más amplio impulsado por el Gobierno, integradas en la denominada Estrategia de Economía Sostenible, presentada el pasado 2 de diciembre por el Presidente del Gobierno en el Congreso de los Diputados para acelerar la renovación de nuestro modelo productivo. Un escenario de reformas estructurales de amplio espectro destinadas a hacer más resistente nuestra economía frente a las perturbaciones externas, a mejorar su competitividad a medio y largo plazo, a fortalecer los pilares de nuestro estado de bienestar y, en último término, a generar más empleo. La Estrategia de Economía Sostenible incluía el compromiso de realizar una reforma del mercado de trabajo, que se materializa a través de este real decreto-ley.

Por tanto es desde una perspectiva integral, que contemple tanto la totalidad de las actuaciones adoptadas en los últimos dos años como las iniciativas de futuro en marcha, que las medidas incluidas en este real decreto-ley adquieren su completa dimensión.

COMENTARIO STC. Las medidas tomadas por el Gobierno hasta ahora son parte de un plan general que ha supuesto aportar dinero público a la Banca Privada (esos que se supone son los mayores valedores de la economía de libre mercado), claudicar a las tesis de la patronal sobre el abaratamiento del despido y convertir empleo estable y de calidad en empleo precario.

II

Esta reforma tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española. A estos efectos, se dirige a corregir la dualidad de nuestro mercado de trabajo promoviendo la estabilidad en el empleo y a incrementar la flexibilidad interna de las empresas, como aspectos más destacables.

De manera más concreta, las medidas incluidas en esta norma se dirigen a lograr tres objetivos fundamentales.

Primero, reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, en línea con los requerimientos de un crecimiento más equilibrado y sostenible.

Segundo, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas.

Tercero, elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficiente, haciendo más atractivos para empresas y trabajadores los contratos formativos y mejorando los mecanismos de intermediación laboral.

COMENTARIO STC. Viene a ser más de lo mismo. La dualidad de nuestro mercado laboral existe porque se propició en anteriores reformas del mercado laboral y porque era la "fórmula milagrosa" para estabilizar el empleo, cuestiones que se han demostrado inciertas. En cuanto a la flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales es una manera discreta de decir que cuando haya una bajada de los ingresos en las empresas bajarán el salario de los trabajadores por la vía de reducir la jornada de trabajo. Sobre la elevación de oportunidades a las personas desempleadas se vuelve a aportar dinero público mediante reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para que los empresarios contraten. En definitiva, nada nuevo que no existiera ya en nuestro ordenamiento jurídico y que no ha demostrado ser eficiente para la creación y mantenimiento de empleo estable y de calidad.

Las reformas legislativas dirigidas a reducir la dualidad de nuestro mercado laboral constituyen el primer objetivo del presente real decreto-ley y son objeto de tratamiento en su capítulo I. Se incorpora en este ámbito un conjunto coherente y equilibrado de medidas que persiguen, por un lado, restringir el uso injustificado de la contratación temporal y, por otro, favorecer una utilización más extensa de la contratación indefinida.

Entre las medidas dirigidas a restringir el uso injustificado de las modalidades temporales de contratación cabe destacar las dirigidas a establecer un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, límite a partir del cual ha de considerarse que las tareas contratadas tienen naturaleza permanente y han de ser objeto de una contratación indefinida; asimismo, se introducen algunos ajustes en la regla instaurada en 2006 para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales, a fin de hacerla más eficiente. Por último, se incrementa hasta doce días la indemnización por finalización de contratos temporales. No obstante, razones de prudencia aconsejan implantar este incremento de una manera gradual y progresiva por la incidencia que su aplicación inmediata pudiera suponer sobre la creación de empleo.

COMENTARIO STC. En anteriores reformas del mercado laboral ya se preveía la no utilización torticera de los contratos temporales y la no concatenación de contratos temporales, pero si no se establecen mecanismos de control volveremos a lo mismo. Y para finalizar, la

implantación de la indemnización por finalización de contratos temporales de doce días hay que hacerla de forma gradual y progresiva cuando según la lógica de esta reforma del mercado laboral los contratos temporales se conviertan en indefinidos y obtienen bonificaciones del Estado.

Entre las medidas que persiguen una utilización más extensa de la contratación indefinida debe destacarse, ante todo, que queda incólume la regulación sustantiva del contrato indefinido de carácter ordinario. Todas las reformas se centran en la regulación del contrato de fomento de la contratación indefinida que, como se recordaba en los documentos hechos públicos por el Gobierno en este proceso de diálogo social, no ha venido cumpliendo en los últimos años la finalidad que reza en su enunciado, a saber, promover el acceso a contratos de carácter indefinido de los colectivos que más dificultades encuentran en la actualidad para obtenerlos.

Con esta finalidad, se amplían, en primer lugar, los colectivos con los que se puede suscribir esta modalidad de contrato, reduciendo a tres meses la exigencia del período de permanencia en el desempleo y posibilitando el acceso al mismo de los trabajadores «atrapados en la temporalidad», es decir, aquéllos que en los últimos años solo hayan suscrito contratos de duración determinada o a quienes se les haya extinguido un contrato de carácter indefinido.

COMENTARIO STC. Menos mal que no tocan la regulación sustantiva del contrato indefinido, sólo faltaba que también lo modificaran.

Por otra parte, respetando las cuantías establecidas para los diversos supuestos de extinción, se reducen las cantidades a abonar por las empresas en caso de extinción de los mismos mediante la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial de una parte de las indemnizaciones, medida que se aplicará exclusivamente a los despidos económicos, sean individuales o colectivos, excluyendo a los despidos de carácter disciplinario. Se preserva, en consecuencia, el compromiso del Gobierno de mantener los derechos de los trabajadores y aliviar a las empresas de una parte de los costes extintivos. Esta medida no supone una asunción por el Estado de una parte de los mismos ya que se instrumenta a través de un organismo público que se nutre exclusivamente de cotizaciones empresariales.

COMENTARIO STC. El Fondo de Garantía Salarial actualmente se ocupa de pagar salarios e indemnizaciones a los trabajadores de aquellas empresas que quiebran. Con esta medida se pretende que asuma también parte de las indemnizaciones por despidos de carácter económico en empresas que no cierran por quiebra sino que atraviesan dificultades económicas.

La medida anterior quiere tener, no obstante, un carácter coyuntural y servir como transición hacia un modelo de capitalización individual mantenido a todo lo largo de la vida laboral, por un número de días por año a determinar, para cuya regulación el Gobierno aprobará un proyecto de Ley. Este fondo individual de capitalización podrá hacerse efectivo por el trabajador para los casos de despido, así como para completar su formación, en supuestos de movilidad geográfica o, en último término, en el momento de su jubilación. Este modelo se dirigirá a dotar a nuestro mercado de trabajo de una mayor estabilidad en el empleo y una más sana movilidad laboral.

COMENTARIO STC. Este modelo de capitalización individual habrá que ver como se desarrolla legislativamente, porque si es cierto que se utiliza en algunos países de nuestro entorno los detalles de cada regulación son distintos. No obstante, este tipo de herramienta viene a sustituir la actual prestación por desempleo.

Por último, se da una nueva redacción a las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que establece el Estatuto de los Trabajadores. La experiencia obtenida en los últimos años ha puesto de manifiesto, particularmente en los dos últimos años, algunas deficiencias en el funcionamiento de las vías de extinción previstas en los artículos 51 y 52 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, al desplazar muchas extinciones de contratos indefinidos realmente basadas en motivaciones económicas o productivas hacia la vía del despido disciplinario improcedente.

Se ha estimado necesaria, en consecuencia, una nueva redacción de estas causas de extinción que proporcione una mayor certeza tanto a trabajadores y a empresarios como a los órganos jurisdiccionales en su tarea de control judicial. En este sentido, no sólo se mantiene intacto el derecho de los trabajadores a la tutela judicial efectiva en esta materia, sino que la modificación integra en la ley la interpretación que los órganos jurisdiccionales han hecho de las causas del despido objetivo en el desarrollo de su tarea de revisión jurisdiccional de las decisiones empresariales sobre esta materia. En definitiva, se persigue con ello reforzar la causalidad de la extinción de los contratos de trabajo, canalizando su finalización hacia la vía que proceda en función de la causa real que motiva su terminación. Se incluyen también determinadas disposiciones en relación con el preaviso y el incumplimiento de los requisitos formales en la extinción del contrato por causas objetivas.

COMENTARIO STC. Lo cierto es que en el nuevo redactado no se observa ninguna mejora sustancial para las expectativas de los trabajadores. El empresario tiene que alegar causas económicas, causas técnicas y/o causas organizativas acreditando que "se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva" y, no solamente para "contribuir a mejorar la situación de la empresa" sino también para "prevenir una evolución negativa de la misma". Si los economistas más aventajados no han sido capaces de "prevenir" una crisis como la que tenemos, ¿serán capaces de prevenir evoluciones negativas que permitan al empresario realizar acciones extintivas sobre los contratos de los trabajadores?.

El Capítulo II agrupa diversas medidas que pretenden potenciar los instrumentos de flexibilidad interna en el transcurso de las relaciones laborales, favoreciendo la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a las circunstancias de la producción, bajo la consideración general de que dichos instrumentos constituyen una alternativa positiva frente a medidas de flexibilidad externa que implican un ajuste en el volumen de empleo.

Por tanto, configurar instrumentos que permitan a las empresas mejorar su competitividad, salvaguardando los derechos de los trabajadores y facilitando de modo especial el mantenimiento de sus puestos de trabajo, constituye el objetivo general de

este Capítulo. Entre esas medidas de flexibilidad interna se modifican las relativas a los traslados colectivos, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las cláusulas de inaplicación salarial y, muy señaladamente, la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

COMENTARIO STC. Se denomina aquí como instrumentos de flexibilidad interna a la posibilidad de que el empresario realice acciones sobre traslados, condiciones sustanciales del contrato de trabajo, suspensión de contratos temporal o definitivamente, reducción de la jornada de trabajo hasta un 70% y lo, que es más grave, pueda no aplicar la subida salarial pactada en Convenio Colectivo con unos mínimos requisitos legales de justificación. Es decir, un ataque a la línea de flotación de la negociación colectiva dado que una vez pactadas en Convenio Colectivo unas condiciones económicas, laborales y sociales estas pueden ser modificadas quedando en el más absoluto de los olvidos el principio de seguridad jurídica.

Respecto de las modificaciones introducidas en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, se persigue dotar al procedimiento de mayor agilidad y eficacia. Para ello se establece el carácter improrrogable del plazo previsto para los períodos de consultas, se prevé una solución legal para los supuestos en que no existan representantes de los trabajadores en la empresa con quienes negociar y se potencia la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva. Tales medios han demostrado su valor y eficacia como sistemas que evitan la judicialización de los conflictos laborales, permitiendo que los procesos de adaptación de las condiciones de trabajo se lleven a cabo con agilidad para el empresario y con garantías para los trabajadores, disminuyendo la conflictividad laboral, en especial en aquellos casos en que estos mecanismos se incardinan en instituciones creadas mediante acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales en el ámbito correspondiente.

COMENTARIO STC. Se centra aquí en la movilidad geográfica y en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en los mismos términos existentes en la actualidad con las modificaciones explicadas en el comentario anterior.

Por otra parte, las reformas introducidas en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se dirigen a favorecer la efectividad de los procedimientos de inaplicación salarial cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de régimen salarial establecido afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Para ello, se regule de manera más completa este procedimiento y se apela también aquí a la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias.

El Gobierno considera que no es posible mantener una regulación legal que conduce a situaciones de bloqueo no deseadas por el ordenamiento jurídico para estos casos de desacuerdo y que es esencial, por tanto, habilitar un procedimiento para resolver estas discrepancias, teniendo en cuenta el interés general evidente que conlleva propiciar la aplicación de medidas de flexibilidad interna de carácter no

traumático como mecanismo de utilización preferente frente al recurso a la destrucción de puestos de trabajo.

Este conjunto de medidas no contradicen la voluntad manifestada por el Gobierno a lo largo de todo este proceso de diálogo social de respetar el período que se han dado los interlocutores sociales en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva suscrito el pasado mes de febrero para acordar las modificaciones que crean convenientes en la negociación colectiva. Pretenden tan solo, respetando la articulación legal de los convenios colectivos y manteniendo la eficacia normativa de los mismos, establecer los supuestos y condiciones en los que pueda ser necesaria una inaplicación excepcional de lo establecido en un convenio colectivo como medio para evitar la destrucción de puestos de trabajo. Todo ello teniendo bien presente que la negociación colectiva constituye el mejor instrumento para favorecer la adaptabilidad de las empresas a las necesidades cambiantes de la situación económica y para encontrar puntos de equilibrio entre la flexibilidad requerida por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores.

COMENTARIO STC. El favorecimiento a que hace referencia sobre la efectividad de los procedimientos de inaplicación salarial viene a resumirse en que los empresarios pueden no aplicar la subida salarial pactada en Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo o durante tres años. Nada se establece para los casos contrarios donde la buena marcha económica de la empresa obligue a los empresarios a compensar de alguna manera a los trabajadores.

Junto a lo anterior, este capítulo incluye modificaciones en el ámbito laboral y de protección social que persiguen fomentar la adopción por el empresario de medidas de reducción del tiempo de trabajo (sea a través de la suspensión del contrato de trabajo, sea mediante la reducción de la jornada en sentido estricto). Se trata de un instrumento que favorece la flexibilidad interna de la relación laboral y que permite alcanzar un equilibrio beneficioso para empresarios y trabajadores, pues facilita el ajuste de la empresa a las necesidades cambiantes del mercado y, al mismo tiempo, proporciona al trabajador un alto grado de seguridad, tanto en la conservación de su puesto de trabajo, como en el mantenimiento de su nivel de ingresos económicos por la protección dispensada por el sistema de protección por desempleo. En este sentido, se introduce la medida de reducción temporal de jornada dentro del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se flexibiliza el tratamiento de esta figura tanto en el ámbito laboral como en el de la protección social y se amplían los incentivos para trabajadores y empresarios vinculados a la utilización de esta medida y consistentes, respectivamente, en la reposición de las prestaciones de desempleo y en las bonificaciones de las cotizaciones empresariales.

COMENTARIO STC. Será el erario público el que financie las bonificaciones en las cotizaciones empresariales (hasta un 80%), los trabajadores no tendrán derecho a indemnización alguna y se les repondrán los derechos a prestación por desempleo hasta un máximo de 180 días.

El Capítulo III agrupa distintas medidas que se dirigen a favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas. Para ello, en primer lugar, se mejora la política de bonificaciones a la contratación indefinida, partiendo del consenso general (que ha tenido reflejo en las recientes conclusiones de la Comisión de Trabajo e

Inmigración del Congreso de los Diputados sobre esta materia) de que su práctica generalización ha limitado gravemente su eficiencia. Sobre la base de este diagnóstico, se realiza una regulación más rigurosa y se definen de manera más selectiva los colectivos de trabajadores para cuya contratación indefinida se establecen bonificaciones: jóvenes hasta 30 años con especiales problemas de empleabilidad y mayores de 45 años con una permanencia prolongada en el desempleo; junto a ello, se mantienen determinadas bonificaciones para la conversión de contratos formativos y de relevo en contratos indefinidos. Se mejoran, por otra parte, las cuantías de estas nuevas bonificaciones cuando la contratación se haga para mujeres. Se establece, por último, un horizonte temporal para su aplicación, a cuyo término se realizará una rigurosa evaluación de sus resultados, lo que permitirá su modificación si fuera necesario.

COMENTARIO STC. Se establecen bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social para estos colectivos en términos similares a los existentes. La trampa de esta parte consiste en que el despido por razones diferentes a las disciplinarias obliga al empresario a contratar a otro trabajador en el plazo de un mes, con lo cual se deja abierta la puerta a la temporalidad encubierta teniendo en cuenta las posibilidades de despido tan amplias que se abren con esta reforma.

Por lo demás, se mantienen en su regulación actual las bonificaciones dirigidas a personas con discapacidad, constitución inicial de trabajadores autónomos, empresas de inserción, víctimas de violencia de género y, en particular, las que tienen como finalidad mantener la situación de actividad de los trabajadores mayores de 59 años. Respecto de estas últimas, deberá reflexionarse si estas bonificaciones deben seguir incardinadas en las políticas de empleo, como ocurre en la actualidad, o deben formar parte de las políticas de Seguridad Social.

En segundo lugar, respecto del objetivo específico de elevar las oportunidades de empleo de los jóvenes, se introducen mejoras sustanciales en la regulación de los contratos para la formación que, al mismo tiempo, incentivan su utilización por los empresarios a través de una bonificación total de las cotizaciones sociales y los hacen más atractivos para los jóvenes, a través de la mejora del salario y del reconocimiento de la prestación de desempleo al término de los mismos. Se introducen también determinadas modificaciones respecto del contrato en prácticas, referidas a los títulos que habilitan para realizar estos contratos y al plazo dentro del cual es posible realizarlos.

COMENTARIO STC. Como el propio texto indica se establecen bonificaciones del 100% en las cotizaciones a la Seguridad Social para los empresarios.

El Capítulo IV, finalmente, incluye medidas dirigidas a la mejora de los mecanismos de intermediación laboral para fomentar las oportunidades de acceder a un empleo por parte de las personas desempleadas. Se estima necesario iniciar una apertura a la colaboración público-privada en esta materia, preservando, en cualquier caso, la centralidad y el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo de carácter estatal y autonómico, para que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en el ámbito de la intermediación y la colocación. Los servicios públicos de empleo son siempre necesarios para acompañar y promover los cambios en el acceso y la mejora del empleo y para gestionar las prestaciones por desempleo.

El Gobierno tiene voluntad de seguir mejorando y potenciando los servicios públicos de empleo. En este contexto, la regulación de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro permitirá complementar la actividad de los servicios públicos de empleo.

En este sentido, se regula legalmente la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro en la línea de las más recientes normas y criterios de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia. La centralidad de los servicios públicos de empleo respecto de estas agencias queda asegurada por la exigencia de una autorización administrativa para el desarrollo de su actividad, por la configuración de las mismas como entidades colaboradoras de dichos servicios públicos cuando suscriban convenios de colaboración con los mismos y, en todo caso, por su sometimiento al control e inspección por parte de éstos.

COMENTARIO STC. Se autoriza la existencia de agencias de colocación con ánimo de lucro aunque se establece la gratuidad de sus servicios para los trabajadores. Se supone que lo cobrarán de los empleadores dado que estos se ahorran en cotizaciones sociales.

Por otro lado, el real decreto-ley introduce varias modificaciones en la legislación relativa a las empresas de trabajo temporal que se dirigen a la incorporación a nuestro Derecho de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. Además de determinadas modificaciones referidas al principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y los trabajadores de las empresas usuarias, la adaptación a la legislación comunitaria obliga a revisar las restricciones que se aplican a las empresas de trabajo temporal. Para aplicar esta medida, se reserva un período para que la negociación colectiva, dentro de los sectores hoy excluidos de la actividad de las empresas de trabajo temporal por razones de seguridad y salud en el trabajo, pueda, de manera razonada y justificada, definir los empleos u ocupaciones de especial riesgo que no puedan ser objeto de contratos de puesta a disposición.

Una vez concluido este período y respetando las excepciones para empleos u ocupaciones determinadas que hayan podido acordarse, se derogan –con algunas excepciones– las restricciones actualmente vigentes y se establecen requisitos complementarios para que las empresas de trabajo temporal puedan realizar contratos de puesta a disposición de trabajadores en estos sectores mediante el refuerzo de las exigencias en materia de prevención de riesgos laborales y de formación preventiva de los trabajadores.

COMENTARIO STC. Efectivamente, se establecen una serie de medidas para evitar la discriminación de los trabajadores cedidos por ETT. Por otra parte, se establece un período transitorio para ir incorporando todas las actividades que estaban prohibidas hasta llegar al 1-1-2011, fecha en la cual estarán permitidas todas las actividades salvo aquellas prohibiciones o limitaciones que puedan ser establecidas por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.

III

En el conjunto y en cada una de las medidas que se adoptan concurren, por la naturaleza y finalidad de las mismas, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuesto habilitante para la aprobación de un real decreto-ley.

En primer lugar, los indicadores de coyuntura que se van conociendo apuntan de forma cada vez más nítida a una incipiente salida de la situación recesiva, y, en consecuencia, al inicio de una fase económica cualitativamente diferente de la atravesada en los últimos dos años. Una nueva etapa que, aunque sujeta aún a importantes riesgos e incertidumbres, requiere de medidas diferentes de las adoptadas hasta este momento, que pongan el acento en sentar las bases de un nuevo modelo de crecimiento más equilibrado y generador de empleo de calidad, algo sobre lo que existe una amplia coincidencia en señalar que sólo resulta posible implementando con urgencia reformas de calado en el ámbito de las relaciones laborales.

En segundo lugar, ha de considerarse que todas aquellas medidas que se refieren a grupos específicos de trabajadores o que contienen incentivos para la contratación o para el mantenimiento de los puestos de trabajo han de tener efectividad inmediata, pues la tramitación parlamentaria de una norma con rango de ley provocaría graves distorsiones del mercado de trabajo durante el tiempo en que se produjera esa tramitación.

En tercer lugar, la situación del empleo, ya expuesta, tampoco permite aplazar la adopción de aquellas medidas que persiguen animar a los empresarios a contratar nuevos trabajadores, dinamizar el mercado de trabajo fomentando una intermediación laboral más intensa y fortalecer o incentivar mecanismos de flexibilidad interna alternativos a la destrucción de puestos de trabajo.

Por otra parte, el modo de incorporación de la Directiva sobre empresas de trabajo temporal, otorgando un plazo a los convenios colectivos para definir ocupaciones con restricciones o limitaciones basadas en razones de seguridad y salud, obliga a conceder a la negociación colectiva un plazo suficiente para llevar a cabo esta tarea con antelación suficiente.

Finalmente, debe resaltarse que el real decreto-ley responde en su procedimiento de elaboración al método que ha sido habitual en las reformas laborales llevadas a cabo en nuestro país en las últimas décadas. Así, las medidas incluidas en esta norma han sido objeto de amplio e intenso debate durante los últimos meses en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal. En el convencimiento de que el consenso de los interlocutores sociales constituye la vía más eficaz para introducir cambios sustanciales en el sistema de relaciones laborales, el Gobierno ha prorrogado el debate hasta apurar las posibilidades de alcanzar un acuerdo. Sin embargo, agotados los esfuerzos por alcanzarlo, la adopción de las medidas que se consideran necesarias para dinamizar el mercado de trabajo y mantener el empleo existente no puede dilatarse por más tiempo. En todo caso, el proceso de diálogo social ha servido para conocer las posiciones de las organizaciones empresariales y sindicales respecto de los objetivos de la reforma y de su orientación.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución española, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 16 de junio de 2010.

COMENTARIO STC. En definitiva, una reforma en la que se consigue la generación de **inseguridad jurídica** en materias como salarios, horarios, jornadas, movilidad funcional y geográfica, el **abaratamiento sustancial del despido** al asumir el Fondo de

Garantía Salarial (FOGASA) una parte del coste de todos los despidos, la **ampliación del campo de actuación de las Empresas de Trabajo Temporal,** la **legalización de Empresas Privadas de Colocación** (actualmente muy limitadas en el Estatuto de los Trabajadores), el incremento de la **precariedad laboral de los jóvenes**, la falta de medidas reales ante la **discriminación de las mujeres trabajadoras,** y la creación futura de un **Fondo Individual de Capitalización para los trabajadores sin incremento de las cotizaciones empresariales.**

Está claro que estas no son las reivindicaciones que los trabajadores llevamos demandando desde hace tiempo y que únicamente responden a las demandas empresariales.