



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/79306

28/07/2015

203923

AUTOR/A: MEIJÓN COUSELO, Guillermo Antonio (GS)

RESPUESTA:

La lucha contra la dualidad ha sido una de las metas de la reforma laboral de febrero de 2012, ya que la falta de flexibilidad interna, la rigidez de la negociación colectiva y la diferencia entre los costes de extinción de los contratos de trabajadores temporales e indefinidos favorecían una estructura del mercado laboral en la que los empresarios tendían a contar con un elevado número de trabajadores temporales para hacer frente a las oscilaciones de la actividad económica, con un elevado coste social y en términos de competitividad.

Además, al igual que la estructura económica condiciona en parte la presencia de elevadas tasas de temporalidad, la estructura institucional había favorecido también el desarrollo de actividades que tienden a utilizar la temporalidad de forma más acusada. La causalidad es, por tanto, bidireccional. Por todo ello, la lucha contra la dualidad constituye un objetivo fundamental de la reforma laboral y de las políticas de empleo.

En orden a afrontar esta dualidad del mercado de trabajo, la reforma no actúa como en el pasado únicamente en una dirección, interviniendo sólo sobre la contratación, sino que arbitra también un amplio conjunto de medidas, que apuntan al origen del problema: la rigidez de las condiciones laborales y las divergencias en los costes de extinción de contratos dependiendo de si son o no indefinidos.

La reforma laboral incorpora una nueva modalidad contractual que favorece la contratación estable, el contrato de apoyo a emprendedores, y recupera la prohibición de encadenar contratos temporales más allá de los dos años.

Además, impulsa la flexibilidad interna, racionaliza y clarifica el régimen de uso del despido objetivo y favorece una negociación colectiva más dinámica y cercana a las necesidades de cada centro de trabajo.

Es decir, la lucha contra la dualidad se aborda de forma sistemática, ya que actuar únicamente sobre uno de los elementos que la explican no solucionaría el problema. Una mayor flexibilidad interna, una flexibilidad externa más racional, convenios colectivos más adecuados para las necesidades de trabajadores y empresarios y la lucha contra el fraude son las vías con las que la reforma ataca la dualidad.

Por otra parte, a lo largo de esta legislatura se modificó sustancialmente el sistema de incentivos a la contratación, concentrándolos en su mayor parte en la de carácter estable. Desde que, en la reforma



laboral de 2012, se aprobaron los incentivos fiscales y las bonificaciones de cuotas para los nuevos contratos indefinidos de apoyo a emprendedores, la mayor parte de los diversos incentivos a la contratación aprobados posteriormente se han dirigido a favorecer el acceso a un empleo estable o la conversión de contratos temporales en indefinidos.

En tercer lugar, la profunda reforma del sistema de políticas activas de empleo tiene entre sus objetivos el de ayudar con eficacia al desempleado para que pueda acceder a un empleo de calidad, proporcionándole en particular la capacitación necesaria para ello. En este sentido, la reforma del modelo de formación profesional para el empleo, aprobada por el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, tiene como objetivos estratégicos favorecer la creación de empleo estable y de calidad, contribuir a la competitividad empresarial, garantizar el derecho a la formación laboral y ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores. Se trata de una reforma ambiciosa, que pretende corregir todas las debilidades que existían en el anterior sistema y facilitar el cumplimiento de su papel prioritario en el desarrollo económico y productivo, en particular en el contexto de recuperación en el que se encuentra la economía española.

Madrid, 17 de septiembre de 2015

