



La reforma laboral. Una reforma para la estabilidad

Joaquín García Murcia

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo

Marina Pineda González

Abogada y Coordinadora de los Servicios Jurídicos de UGT Asturias.

JOAQUÍN GARCIA

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Oviedo. Ex letrado del Tribunal Constitucional (1987-1989) y miembro de la Asociación Española de Derecho del Trabajo, de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo.

También participa en el consejo de redacción de publicaciones como "Justicia Laboral" y "Nueva Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social".

Director de numerosas tesis doctorales y trabajos de investigación ha publicado monografías sobre El Fondo de Garantía Salarial, MTSS; Organizaciones sindicales y empresariales más representativas; Acumulación de demandas de despido y de resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador; La revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo; Traslados y desplazamientos en la empresa; Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo; Los acuerdos de empresa y La reglamentación sectorial del trabajo (de la intervención pública a la autonomía colectiva).

Asimismo ha dirigido y participado en numerosas obras sobre el Derecho del Trabajo, las relaciones de trabajo en España y las condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva y es colaborador habitual de revistas y publicaciones periódicas de la especialidad.

Autor de numerosos estudios y comentarios jurisprudenciales sobre materias laborales y de seguridad social. Coautor en numerosos comentarios a las leyes básicas de trabajo y seguridad social y a otras disposiciones de carácter general.

MARINA PINEDA GONZÁLEZ

Licenciada en Derecho por la Universidad de Oviedo.

Es abogada de los Servicios Jurídicos de UGT en Gijón desde diciembre de 1991 hasta octubre de 2000, que pasa a ejercer como coordinadora de los Servicios Jurídicos de UGT en Asturias, asesorando a la ejecutiva de la Unión Regional y sus Federaciones en materia jurídico-laboral y sindical. Participa en la negociación colectiva, como asesora de UGT en las correspondientes mesas.

Además imparte cursos en materias jurídico-laborales: especialización socio-laboral en colaboración con la Universidad de Oviedo, técnicos superiores y medios en prevención de riesgos laborales, protección por desempleo. Así como colaboración como ponente en diversas jornadas y cursos: escuela de verano de UGT, la prevención de riesgos en el ámbito educativo, Jornadas Nacionales de Prevención de Riesgos Laborales, etc.

La reforma laboral. La reforma para la estabilidad*

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA:

Buenos días a todos. Muchas gracias Chema por tus amables palabras de presentación y muchas gracias particularmente a la organización de estos cursos que han tenido la amabilidad, en años sucesivos, de contar conmigo. Para mi es una gran satisfacción, un gran honor, sobre todo, teniendo en cuenta que vengo aquí con absoluta tranquilidad, en el sentido de que digo lo que realmente pienso, muchas veces siendo crítico con la línea de dirección o con la estrategia de esta organización que impulsa los cursos y, sin embargo, siempre se me acepta muy lealmente y de manera muy amable. Por consiguiente, no tengo más que agradecer a la UGT de Asturias, en la persona, sobre todo, de Don Justo Rodríguez Braga, esa invitación que me están cursando sucesivamente, a pesar de los pesares. Muchas gracias y repito es para mi un gran honor estar aquí en esta ocasión.

También quiero aprovechar la ocasión para felicitar muy vivamente al sindicato UGT de Asturias por mantener viva esta llama, que quizá no sea la parcela más inmediata de la actividad sindical, pero yo creo que es una tarea muy rentable socialmente, especialmente para las personas jóvenes que van incorporándose a la organización o a este trabajo tan digno y tan encomiable de defensa de los derechos laborales. Por consiguiente, felicidades por mantener esta llama y por ir ampliándola, como se ha hecho en estos últimos años, con esa dimensión universitaria.

* Textos adaptados por la Escuela Internacional de Verano (transcripción de grabación)

El motivo de esta sesión de mañana es la reforma laboral y, sin duda alguna, la reciente reforma de 2006. Yo diría antes que nada, que lo que venimos llamando reforma laboral ya no es un acto concreto, un procedimiento determinado, sino más bien un proceso que se viene siguiendo en nuestro país, como también en muchos de nuestro entorno, para ir aquilatando la legislación laboral, para ir adecuando estas normas laborales a las necesidades del momento. Muchas veces, como ha apuntado Chema, restringiendo o limitando lo que se consideraban derechos adquiridos con anterioridad y, en otras ocasiones, tratando de reforzar la garantía y la protección de los trabajadores. Quizá últimamente el eslogan de las reformas laborales es ese representado por una palabra un poco extraña a nosotros, pero que entendemos perfectamente, es una importación de un término anglosajón, lo que se viene llamando como flexy-curity. Es decir, las reformas quieren conjugar un mayor grado de adaptación; inevitablemente en bien de las empresas y las organizaciones productivas para que estén en mejores condiciones de competir, de sacar adelante sus proyectos, de producir, de estar presentes en el mercado y no perder clientes; esa sería la “flexy”, la flexibilidad o adaptabilidad a favor de ese lado de las relaciones de trabajo. A cambio, la seguridad, la security, la garantía y la protección en favor de los trabajadores, bien sea directamente, mejorando a ser posible, lo que ya le viene concediendo la legislación laboral tradicionalmente o de manera mediata, incrementando las posibilidades de participación de los representantes de los trabajadores, de participación a través de los sindicatos, o en su caso, de participación de los representantes unitarios de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo. Las reformas, hoy en día, tienen ese doble sentido, ese doble cariz. Quizá, inevitablemente, en algunos años pasados fueron reformas más liberalizadoras, más atentas a esa parte de la flexibilidad y, en los últimos años, de alguna manera, se ha podido reaccionar y se ha podido también lograr que se conjugue esa flexibilidad, que siempre es necesaria —para qué vamos a engañarnos— con la garantía a favor de los trabajadores, las mayores cotas de protección o de seguridad en favor de estos últimos.

Yo creo que la reforma de 2006 muestra bien ese doble cariz. Quizá tenga una dimensión aparentemente más protectora, pero desde luego, tiene también concesiones importantes para el lado empresarial, entre otras razones porque, de lo contrario, los empresarios no habrían firmado el correspondiente acuerdo que está en la base de esta reforma. En general, la producción de reglas en materia laboral, hoy más que nunca, es fruto de una transacción entre las dos partes necesariamente. Yo creo que ya es inútil pensar en una imposición de una parte sobre la otra. Podríamos pensar en una norma excelente, en una norma mucho mejor, la de nuestro gusto, si nos situamos en una de las partes, pero no vale imponerla a la otra porque todo el edificio se caería por su base y no sería nada efectivo. Por lo tanto, hay que transigir, pactar, acordar y eso supone que lo mismo que se van consiguiendo cosas, hay que dar algo a cambio de lo que se va consiguiendo.

Yo diría que esta reforma, como muchas otras, desde el punto de vista de su concepción, es política. Tiene un claro sentido político. La reforma nace porque en un momento determinado —también se habría llevado a cabo en otras circunstancias, seguramente, porque siempre hay que ir reformando y ya digo que esto es un proceso imparable en nuestro ordenamiento laboral— que es el acceso del Partido Socialista al gobierno en el año 2004 y la apuesta por conseguir un acuerdo con los agentes sociales, mediante el cual introducir determinadas modificaciones dentro del ordenamiento laboral: algunas que venían pidiéndose en años anteriores, algunas también como reacción a lo que se había hecho también en años anteriores y algunas otras que han ido surgiendo en todo este proceso desde mediados de 2004, aproximadamente. Tiene, por tanto, ese cariz político y era una reforma querida por el gobierno del momento, querida seguramente para trazar unos pilares más estables, desde el punto de vista social. Que duda cabe que contar con los sindicatos, pero también con los empresarios, refuerza la estabilidad política y ese era un objetivo buscado por el partido gobernante desde ese momento. También es política desde la otra perspectiva, desde el lado sindical y empresarial, porque eso supone que tanto sindicatos como empresarios tie-

nen la posibilidad de influir en la estrategia política y a cambio del apoyo, lograr que la política social tenga una determinada dirección y se acople a determinados objetivos o criterios que defienden esos agentes sociales. Es político, por tanto, en el sentido de intercambio, que ayuda al gobierno en sentido amplio, al gobierno de la sociedad, a eso que, un tanto pedantemente, los politólogos y algunos expertos llaman la gobernanza. Ayuda a la gobernanza del sistema social y particularmente al de relaciones del sistema de trabajo.

Desde el punto de vista de su contenido, y todavía en una aproximación general a esta reforma, yo diría que es una reforma ambiciosa pero limitada. Es una reforma ambiciosa en la medida en que trata de conseguir un objetivo muy importante que había estado presente desde tiempo atrás en las preocupaciones sindicales, incluso en la preocupación de los gobiernos; hay acuerdos y procesos de reforma anteriores que, de manera más o menos acertada, lo dejaban ver, pero era un objetivo que se había convertido como en la gran batalla en los tiempos actuales: el objetivo de lucha contra la temporalidad. Y en esta reforma se buscaban nuevos instrumentos, nuevas bazas para tratar de combatir ese proceso que parecía inexpugnable, incombustible, de continua ampliación de las cotas y los porcentajes de contratación temporal respecto del total de contratos de nuestro país. Desde ese punto de vista, yo diría que es una reforma ambiciosa que quiere enfrentarse más directamente, de manera mucho más frontal, con ese problema y tratar de buscar instrumentos nuevos que hasta entonces o no se habían ensayado o se habían ensayado de una manera muy rudimentaria. Si lo traducimos a una expresión más gráfica es para combatir la precariedad en el empleo.

Es ambiciosa, desde esa perspectiva, pero en su contenido también es limitada. No es una reforma muy extensa ni es una reforma que revuelque, digamos, la estructura de la legislación laboral. Es una reforma que mantiene más o menos lo que se venía haciendo. La legislación laboral sigue siendo más o menos como era en su estructura, en su conformación, sin perjuicio de que algunos de esos pasajes cambien y, alguno,

cambia con ese tono tan ambicioso que antes trababa de presentarles. Ambicioso en el objetivo, limitada en la plasmación concreta de las reformas. Prácticamente, son unos cuantos, pocos, los preceptos de la legislación laboral afectados por esta reforma. No es una reforma, ni mucho menos, como la del año 94 que afectó a grandes sectores del ordenamiento laboral, que supuso una transformación muy notable de toda la legislación laboral. Esta es una reforma que se hace sobre puntos concretos, sobre pasajes muy concretos, aunque en alguno de ellos tratando de hacer una cirugía mayor, por así decirlo, o tratando de influir muy profundamente en el sentido de la correspondiente regla laboral.

Desde el punto de vista formal yo diría también que es una reforma ambivalente, una reforma con dos caras: una, a mi juicio, positiva, y otra más bien negativa, que también voy a comentarles a ustedes, porque como les decía al principio, tampoco me duelen prendas en criticar lo que me parece criticable, aunque hayan participado organizaciones sindicales de prestigio y muy respetadas por mí mismo. Me parece positivo el proceso de gestación y de elaboración de la reforma. Me parece muy positivo que haya sido fruto de un proceso de diálogo social o de concertación social, como se llamaba tradicionalmente en nuestro país, aunque la palabra concertación parece que va desapareciendo cada vez más y se va sustituyendo por la de diálogo social que es una expresión europea, más moderna, al parecer, pero vienen a significar prácticamente lo mismo. Es fruto de ese proceso de diálogo, de consenso, de concertación entre el gobierno y los agentes sociales; es fruto también de un intercambio, de una transacción, yo te doy esto para que tu me des, para que todos podamos sacar ventajas de este proceso y eso será mejor para todos y lo que resulte de ello será mucho más efectivo y se aplicará mejor. Desde ese punto de vista, me parece muy buena la estrategia seguida para la reforma. Luego, tiene un aspecto claramente negativo, que es la presentación formal, la presentación final en un Decreto Ley. Yo creo que no debía haberse hecho así, que no es ajustado a nuestro sistema constitucional hacerlo de esta manera. Yo creo que no se dan las condiciones que marca

el artículo 96 de la Constitución para aprobar un Decreto Ley; bien es verdad, que el aprobar un Decreto Ley sobre estas materias se ha convertido ya en una especie de hábito, en una especie de uso en este país. No es la primera vez y hay repetidos ejemplos de ello, pero me parece que ya es el momento de reaccionar frente a eso. Es el momento de que los textos legales sean debatidos en el Parlamento y aparezcan en forma de Ley del parlamento y no directamente, no al menos en su fase inicial, como Decreto Ley. Todos debemos esforzarnos por eso y si los agentes sociales tienen que, digamos, correr el riesgo de que en el parlamento se introduzca alguna regla distinta de lo que ellos han acordado a través de ese proceso de diálogo social, pienso que forma parte también del juego de elaboración de los textos legales en nuestro país, como en todos los de nuestro entorno. Yo creo que ese aspecto debe cuidarse un poco más por parte de todos; por parte de los agentes sociales, por parte del gobierno —por este y por otros gobiernos que ha habido— y debe cuidarse un poco más por nosotros incluso, por la doctrina que parece que ya se está convalidando perfectamente sin hacer crítica ninguna, sin hacer ninguna objeción. Este tipo de prácticas, repito, creo que son claramente contrarias a lo que manda el texto constitucional sobre la elaboración de los textos con rango de Ley.

Dicho esto, ¿cuál es el punto crucial de la reforma? Está claro y todo el mundo lo sabe, y yo no voy a decir nada del otro mundo, que es la lucha contra la temporalidad. Sin esa estrategia, sin ese objetivo, no se habría producido la reforma. Yo valoro muy positivamente ese objetivo de lucha contra la temporalidad, sobre todo en esa dimensión de precariedad en la que se convierte la temporalidad a gran escala o abusiva, como está sucediendo muchas veces en nuestro país. Desde ese punto de vista de lucha contra la temporalidad yo echo de menos un diagnóstico mucho más claro sobre las causas de la temporalidad. Se dice, se habla a veces de lo que pueden ser esas causas, los factores que conducen a la temporalidad, pero me parece a mí que no hay ni una identificación exacta de cuáles son las circunstancias que llevan a la temporalidad. Ni en el texto ni en el preámbulo del Decreto Ley se recoge, a mi juicio,

ningún dato concreto que ponga de relieve cuáles son esas causas. Claro, si no se ponen de relieve esas causas de la temporalidad, probablemente al poner los remedios corramos el riesgo de equivocarnos o de no ser todo lo efectivos que podíamos ser en la lucha contra ese mal, casi endémico, que tenemos en nuestro sistema de relaciones de trabajo. Yo no sé tampoco cuáles son. Tampoco yo soy un experto en el estudio del mercado de trabajo. Tampoco yo conozco estudios a fondo sobre esta cuestión, sin perjuicio de que haya algunos informes, pero me parece que tampoco aterrizan del todo en esta cuestión. En cualquier caso, yo creo que sí habría que distinguir distintos sectores, distintos ámbitos de las relaciones de trabajo porque en cada uno de ellos, quizá, la temporalidad o el abuso de la temporalidad, o la temporalidad excesiva responde a causas o factores distintos y, por consiguiente, en cada uno de ellos habría que tratarla de manera distinta. Implícitamente el Decreto Ley algo de eso deja ver. Es consciente, como no podría ser de otra manera, de algo de ello. Probablemente haya que poner a un lado el sector privado, donde la temporalidad, tal vez se deba, sin perjuicio de otros propósitos más inmediatos y menos confesables, pero por decirlo de una manera general, a la incertidumbre de la empresa acerca de su devenir y acerca, sobre todo, de si le va a responder el trabajador o no. Yo no digo que eso esté fundado; yo no sé si está fundado o no, ni yo digo que esté fundado, pero a mí me da la impresión de que muchos empresarios no contratan por tiempo indefinido, contratan más bien con carácter temporal, porque no tienen absoluta seguridad sobre cómo les va a responder ese trabajador. Me da a mí la impresión. Por consiguiente, habría que rebuscar ahí y ver porqué sucede eso y cómo se puede combatir. Creo yo. No es más que una primera impresión o una sensación acerca de lo que está sucediendo.

Habría que poner a otro lado el sector público, donde la temporalidad se ha convertido más bien en una vía de entrada rápida, en un instrumento para hacer frente a necesidades más o menos urgentes, más o menos perentorias de personal, que no aguantan, por decirlo así un procedimiento más pausado con vistas a la selección con carácter indefinido, y por tanto, los

problemas son algo distintos. De hecho, yo creo que esta reforma deja al margen prácticamente el sector público. No quiere entrometerse en el sector público aunque hay algunas indicaciones que lo dejan ver con cierta claridad. Es un problema especial, sin perjuicio de que gran parte de la alta tasa de temporalidad se deba a lo que está sucediendo en el sector público y en las administraciones públicas, lo cual también nos obligaría a pedirles responsabilidad a los gestores.

En tercer lugar habría que identificar otro ámbito. Es el tercer sector de la economía y no sé si es muy extenso en la actualidad, porque creo que también es más difícil de acotar, un poco más escurridizo, por decirlo así. Ese sector de interés social o donde se realizan actividades de interés general o ayuda social, de ONG's, de entidades sin ánimo de lucro, es un sector básicamente, como es natural, subvencionado por los poderes públicos y donde las subvenciones muchas veces son temporales, y de alguna manera, condicionan que el reclutamiento de personal sea también temporal, condicionado a su vez por la duración del dinero de que van a disponer para hacer las contrataciones correspondientes. Es un sector, donde dicho sea de paso, una reforma anterior trató de incidir añadiendo una nueva causa de extinción del contrato de trabajo para el caso de que faltara la consignación presupuestaria correspondiente y poder, por consiguiente, despedir al trabajador legítimamente. Yo creo que, al menos en una primera aproximación, habría que distinguir esos tres sectores o ámbitos de la realidad social desde el punto de vista de los problemas de la temporalidad y de cómo combatirla.

Más concretamente el Decreto Ley introduce alguna reforma dirigida, yo creo que sobre todo, al ámbito privado; al primero de esos ámbitos, tratando de reducir esas cotas de temporalidad. Sin duda alguna, la medida más importante es la referida a la sucesión de contratos temporales. Es una medida que se venía proponiendo desde hace algún tiempo; que tuvo un primer atisbo en una reforma anterior aunque en aquella ocasión simplemente fue una llamada a la negociación colectiva para que interviniera en ese sentido y que tiene, podrían verlo así aunque no

es exactamente así, una exigencia por detrás que viene de la Comunidad Europea, de una directiva de 1999 sobre los contratos de duración determinada. En ella se exige a los estados o a los interlocutores sociales, a través de la negociación colectiva, que introduzcan medios para combatir la sucesión de contratos temporales, el encadenamiento abusivo en la contratación temporal. El método que se ha dispuesto en esta reforma, y que con toda seguridad es perfectamente conocido por todos vosotros, es la transformación, podríamos decir en principio automática, del contrato temporal en contrato indefinido cuando rebasa un cierto tiempo, pero transformación siempre que se den unas determinadas condiciones, y sobre todo, una condición que no siempre va a ser fácil que se cumpla. Esta condición es la de que el trabajador esté ese tiempo mínimo, al menos 24 meses, bien sea seguidos o bien en un periodo más amplio de 30 meses, siempre en el mismo puesto de trabajo. Aquí yo creo que se introduce un ingrediente de incidencia incierta. Yo no sé qué va a suponer ese ingrediente. No sé que dificultades va a poner por medio esa exigencia de que sea el mismo puesto de trabajo, o dicho de otra manera, qué posibilidades va a dar ese inciso de ponerse en una situación en la que no sea aplicable esta novedosa regla que se ha introducido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Probablemente puesto de trabajo no equivalga a obra o servicio determinado y por consiguiente el encadenamiento de contratos de obra o de servicio determinado tenga sus dificultades desde este punto de vista. Es, quizá, uno de los mayores retos interpretativos o de aplicación que pueda plantear este pasaje nuevo dentro del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, está la transformación en indefinido del contrato temporal que es sucesivo, añadido a otro anterior, y que supera un plazo mínimo de 24 meses. Esta regla ni impide que la transformación sea antes ni creo que no haya situaciones un poco más largas. Me explico. Si el contrato temporal es fraude de ley o la sucesión de contratos temporales es fraudulenta no hace falta ningún plazo para que tenga lugar la transformación o para que deba procederse a la transformación, para que si reclamamos a un juez, el juez declare ese contrato indefinido.

Bastarían unos días o incluso la propia celebración del contrato y la puesta en marcha del contrato. Si es un contrato temporal para hacer trabajos que ya son permanentes, que se sabe que son permanentes, eso es fraudulento; es contrario al principio de fraude de ley en la contratación temporal, y al contrario; un pasaje que ya estaba y sigue estando en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores no haría falta llegar a lo nuevo, bastaría con lo que ya teníamos para esa transformación. Por lo tanto, que no se tenga la idea, en absoluto, de que hay que esperar siempre 24 meses. Tal vez esperar 24 meses pueda ser más cómodo, porque, tal vez, en 24 meses si se dan esas condiciones la transformación es automática y no hay que probar nada, pero antes también. Antes de ese tiempo se podía acudir a la transformación o solicitar la transformación si es un fraude de ley, si estamos en condiciones de probar que hay un fraude de ley y nos interesa hacer esa operación.

Como les decía, tal vez haya situaciones más prolongadas que no se puedan reconvertir mediante esta nueva regla del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Estoy pensando, sobre todo, en los contratos de obra en la construcción, que a veces, tienen duraciones superiores a los 24 meses; incluso son tradicionales estos contratos, digamos fijos de obra en la construcción, que son contratos temporales pero se les llama fijos de obra. Son trabajadores asignados a la obra pero puede ser una obra o varias obras y por consiguiente es una especie de reiteración de contratos de obra que tal vez lleguen a tres años, como si no recuerdo mal, preveía la reglamentación de trabajo y todavía hoy sigue en el convenio colectivo. Yo no creo que se pueda atacar esa regla con el nuevo pasaje del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, pero tampoco es una cuestión absolutamente resuelta o clara.

Ese es el instrumento aparentemente más contundente pero, además de ese, se usan otros que son ya más conocidos. Uno de ellos es el programa de fomento del empleo indefinido, ese programa que empezó en el año 1997, también a raíz de un acuerdo con los agentes sociales. En esta ocasión, como también dijo Chema, ese programa se ha retocado formalmente por-

que parece que se le quiere dar un tono de estabilidad, no que se renueve todos los años como sucedía hasta ahora, sin perjuicio de que se puedan introducir modificaciones y también algún retoque en el contenido, en el alcance, en la identificación de los beneficiarios. Sobre todo, se quiere beneficiar a las mujeres y los jóvenes, con más amplitud de lo que se hacía anteriormente en la cuantificación de los beneficios, de las bonificaciones que se dan a las empresas, que siguen siendo bonificaciones en la cuota de la seguridad social y que ahora son a tanto alzado. Son cantidades más directas que, tal vez, se puedan visualizar más. Ahora se ha puesto muy de moda lo de visualizar, pues también aquí se ha querido visualizar ese beneficio que consiguen las empresas por utilizar esa modalidad de contratación.

Dentro de este fomento, de este incentivo económico del contrato indefinido, se ha incluido alguna regla sobre la prolongación de los contratos para mayores de 60 años, tratando de que la jubilación se posponga. En alguna medida es un intento de tratar de seguir aprovechando esta mano de obra y de seguir dándole la oportunidad de seguir cotizando a estar personas, objetivo que a mi me parece muy loable y que también es un objetivo impulsado por la Comunidad Europea. Aunque es un objetivo que yo, también lo digo tranquilamente aquí, porque sé que se me entiende, creo que también esconde una realidad un poco distinta, un poco hipócrita. Se está firmando eso, pero al mismo tiempo se están haciendo otras cosas. Por ejemplo, en Televisión Española se hace un plan de prejubilación a partir de 52 años y parece que no hay otro método más que, si me entienden con esta expresión tan coloquial, echar fuera a los que tienen más edad. ¿Porqué?, echar fuera a uno de 52 años la verdad es que no es nada viejo, o cada vez menos, según la expectativa de vida en los tiempos actuales. Se hace porque es lo más fácil cortar por lo sano, pero sería mejor ver la competencia, la profesionalidad de cada uno, porque a lo mejor hay gente de menos de 52 años que no vale y gente de más de 52 que es muy válida, pero a eso no se quiere llegar. También hay que ser un poco reflexivos sobre eso y repensar un poco todas estas prácticas y todas estas reglas que se vienen conjugando en nuestro sistema de relaciones laborales.

También se llega en este Decreto Ley, resultante del acuerdo, a una medida adicional de supresión de posibilidades legales de temporalidad. Se suprime una modalidad de contrato temporal, el contrato de inserción, lo que tampoco supone mucho porque ese contrato de inserción seguramente tampoco tenía una dimensión mayor en nuestro sistema. En cualquier caso la supresión no me parece muy significativa, ni por defecto ni por exceso, ni desde de un punto de vista ni de otro. No entiendo porqué se ha querido suprimir esa modalidad de contratación, porque me parece que es una modalidad que ha podido dar oportunidades de empleo a personas desempleadas, desempleados que difícilmente tienen otra opción para ocupar otro tipo de trabajo, porque son desempleados ya en situación casi de exclusión social y me parece que esa es una buena fórmula, una fórmula que han utilizado mucho las administraciones locales. Yo no sé porqué se ha reaccionado frente a eso. No lo sé y me gustaría que alguien lo explicara en el fondo, más allá de la simple supresión de una modalidad, porque con eso tampoco arreglamos nada. Con suprimir una modalidad no estamos arreglando nada, no estamos haciendo nada bueno ni nada malo; habría que ver de qué modalidad se trata y a ver qué características tiene. También se han suprimido algunos límites de edad o algunas ampliaciones de la edad para los contratos formativos, que también existían antes. Esto yo tampoco lo entiendo ni creo que tampoco ayude mucho, porque, por ejemplo, para un inmigrante que viene a nuestro país con 28 ó 30 años, ¿porqué no puede valer la pena hacerle un contrato de formación?, ¿porqué no?, si a lo mejor no tiene ninguna formación. Hasta los 20 años vale para los que estamos aquí, para nosotros los que estamos integrados en un determinado sistema educativo y de preparación profesional, pero para alguien que viene en esas condiciones, ¿porqué no?. Yo creo que aquí también se ha cortado por lo sano, se ha dicho vamos a quitar cosas que huelan a temporalidad y así damos un aspecto mejor a esta reforma, pero yo creo, de nuevo, que no es lo mejor.

Finalmente, y con esto voy a acabar, se han introducido algunas reglas tratando también de luchar contra la subcontrata-

ción, digamos, fraudulenta, que no tiene una razón de ser, que esconde lo que es una práctica ilegal, que es la mera cesión de unas empresas a otras. Eso es cesión ilegal de trabajadores y no se puede hacer. A veces eso se esconde. Se tapa bajo una subcontrata de obras y servicios que sí es lícita siempre que se haga bien, pero cuando se hace para eso es fraudulenta y por eso siempre se ha querido evitar. Ahora se han introducido unas reglas más contundentes aparentemente, más dirigidas a acabar con las contrataciones fraudulentas. La cuestión que a mí se me plantea a ese respecto es si se ha querido luchar contra las contrataciones de servicios. Eso es lo que yo no sé. Luchar contra las contrataciones de servicios me parece hoy en día bastante complicado. No sé lo que se ha querido, no sé lo que los agentes sociales o el gobierno han pretendido realmente, pero si se quiere luchar contra esas contrataciones de servicios en las que no hay más que un mero suministro de personal, pues no sé hasta donde podremos llegar. Todas esas empresas de servicios que mandan trabajadores para la electricidad o para la limpieza, todo eso son contrataciones de servicios y ahí la empresa no tiene más que mano de obra que la manda a la empresa cliente. Se supone que tiene su organización, hace sus nóminas, gestiona, pero su actividad es esa: proporcionar trabajadores a otros. Supongo que no se habrá querido luchar contra eso pero en esta norma nueva se habla del contrato de servicios con unas determinadas características y no sé si eso causará algún problema.

Con esto yo acabo mi intervención. También quiero darles las gracias por su amable paciencia, y por supuesto, quedo a su disposición para lo que el presidente de la mesa estime oportuno.

Muchas gracias.

MARINA PINEDA GONZÁLEZ:

Hola, buenos días. Lo primero de todo es agradecer una vez más la oportunidad, y ya van varios años, de sentarme aquí con alguien de la altura jurídica y académica del profesor Joaquín García Murcia y también la oportunidad de dirigirme a todos vosotros, la mayoría sindicalistas —aunque también hay estudiantes—, gente que estáis en el día a día de la actividad sindical desde una perspectiva diferente de la de todos los días cuando me vais a preguntar, a consultar y ver como resolvemos los problemas. No obstante, como todos los años, yo no voy a pretender competir con la altura jurídica de Joaquín y me voy a ir al día a día, a la práctica o a la poca práctica que en este momento tenemos de este Real Decreto que, efectivamente, introduce una serie de reformas laborales que yo creo que son muy importantes.

Quiero empezar señalando, aunque creo que ya lo dijo Chema, pero lo voy a repetir, que esta reforma tiene dos aspectos que yo creo que son muy destacables y que son los que le dan una verdadera importancia. Yo estoy con Joaquín en que la reforma no es muy amplia aunque si es una reforma de mucho calado, por lo menos, en cuanto ataca uno de los principales problemas del mercado laboral de hoy en día que es la temporalidad. Sobre todo, yo destacaría que precisamente con esta reforma se rompe una dinámica que había en los últimos años y se recupera el diálogo social. Es una reforma pactada, por primera vez, insisto; después de varios años, hemos conseguido recuperar esa forma de legislar, al menos en lo laboral, con la aquiescencia y con la participación de los destinatarios de la norma. Además, yo creo que el hecho, por sí mismo, de que sea una norma pactada que cuenta con el consentimiento de los destinatarios —no solamente de los agentes sindicales y sociales, sino también de los empresarios, de la patronal— ya justificaría la forma de legislar a través de un Real Decreto Ley y no llevarla al Parlamento. A mí lo que me sorprende es que precisamente desde esos ámbitos desde los que se está intentando convencernos de que el Derecho Laboral es un Derecho meramente privado y que el gobierno o el estado no tiene que

intervenir en la relación laboral —que es una relación entre partes que tiene que ir acercándose más a una relación civil, a un mero contrato de arrendamiento, a una mera compraventa— pues precisamente cuando los destinatarios de la norma nos acercamos a eso, nos autorregulamos y pedimos que se legisle de esta manera porque consideramos que tiene una cierta urgencia el introducir las reformas laborales, me resulta también sorprendente que esos ámbitos sean los que eleven sus voces en contra de que se apruebe un Real Decreto Ley, después de muchísimos años de legislar de la misma forma.

El segundo punto a destacar de esta reforma, y lo decía bien Chema, es que al menos, en los 15 años que yo lleve ejerciendo, es la primera reforma que no va dirigida a recortar derechos de los trabajadores; todo lo contrario, yo diría que es una reforma para el trabajador, cuyo núcleo central va dirigido a buscar medidas para procurar la estabilidad del trabajador y que, por primera vez en muchos años, amplía derechos de los trabajadores. No obstante, si bien es cierto que no es una reforma muy amplia, sí es cierto que incluye los contratos indefinidos y otros aspectos aunque el núcleo central de la reforma y la parte fundamental son las denominadas “Medidas para mejorar la utilización del contrato temporal”. En ellas me voy a centrar fundamentalmente.

Quiero empezar utilizando una frase que no es mía pero que me gustó porque creo que define muy bien esta reforma. Yo creo que esta reforma no pretende sancionar el fraude en la contratación, sino únicamente, prevenir el abuso en la contratación. Como ya apuntaba Joaquín, en los últimos años la contratación temporal ha ido sufriendo sucesivas reformas, yo creo que cada dos años se reforma la legislación laboral y concretamente la legislación de contratación temporal y estas modificaciones siempre han ido dirigidas a incidir en la causalidad de los contratos temporales, es decir, a restringir las formas de contratación y a conseguir que las fórmulas de contratación se ajusten a las necesidades de las empresas y que a una necesidad responda un tipo de contrato y a una necesidad realmente temporal, por lo tanto limitando esos contratos; bueno,

con aquella supresión de los contratos de fomento del empleo que no necesitaban ninguna causa temporal, etcétera. Estas sucesivas reformas, en mi opinión, no han tenido prácticamente ningún efecto en la temporalidad. Ya lo hablábamos año pasado en este mismo foro, pero hoy en día los índices de temporalidad en España siguen triplicando a los de la Unión Europea; tenemos un índice de temporalidad más o menos del 34%, que en el caso de las mujeres supera el 35% y si nos vamos a jóvenes menores de 35 años nos encontramos con unos índices de temporalidad superiores al 65%, una cifra que ya por si misma lo dice todo. Ante este panorama se han ido abordando con sucesivas reformas la regulación legal de la contratación temporal y la última de ellas, que efectivamente como decía Joaquín es producto de una transposición de una directiva de 1999 ya apuntaba el camino, que es el camino marcado por la Unión Europea y el camino marcado por esta directiva que no es más que el reflejo del Acuerdo Marco Sobre Trabajo Temporal, un acuerdo firmado por interlocutores sociales a nivel europeo. Esta directiva establecía la obligación de los gobiernos de incluir fórmulas para atacar la contratación sucesiva de trabajadores, la utilización sucesiva de contratos temporales; apuntaba unas fórmulas concretas y simplemente en el año 2001 lo que se introdujo fue la posibilidad, el permiso, para introducir estas medidas en la negociación colectiva. Insisto, no tuvo ninguna incidencia. Lo cierto es que yo no conozco ningún convenio colectivo que haya introducido medidas de este tipo, medidas que se formulaban de una forma muy ambigua. Con esta reforma aprobada en 2006 estos criterios se introducen en la ley.

¿Cuáles son los supuestos que recoge la ley, relativos a la contratación temporal? Recoge dos supuestos. Se aborda o se intenta prevenir este abuso de la contratación temporal por dos vías. El primer supuesto. En este caso se está partiendo de un supuesto que yo entiendo que era claramente fraudulento en la mayor parte de los casos y tengo que decir que, efectivamente, en esta reforma se parte de este principio que muchas veces los trabajadores nos quejamos cuando nos decían lo de "es que hay que reformar la prestación de incapacidad temporal porque

hay una bolsa muy grande de fraude” y al final nos la recortaban. Y decíamos, si yo nunca defraudé porqué a mí me recortan la prestación. Aquí pasa un poco lo mismo. Como la mayor parte de los empresarios utilizaban los contratos fraudulentamente ahora se ha ido a un criterio mucho más objetivo que es el tiempo de contratación. Tengo que estar aquí con Joaquín en que esto no supone descausalizar los contratos temporales, es decir, si una empresa firma un contrato de obra con un trabajador y no existe tal obra, contrata tal trabajador para una necesidad permanente, ese trabajador es fijo desde el primer día y puede pedir que se le considere indefinido, reclamando y denunciando ese fraude en la contratación. Que se establezca un elemento temporal no quiere decir automáticamente que los empresarios queden liberados para contratar sin ninguna causa temporal, simplemente con la condición de que no superen esos dos años. No. Siguen existiendo los mismos tipos de contrato, fundamentalmente contrato de obra y contrato por circunstancias de la producción y siguen teniendo el mismo objeto, la misma causa y los mismos requisitos formales y si no se cumplen el contrato se entiende fraudulento. Ahora voy a ir apuntando las dudas que a mí me surgen con esta regulación, en parte coincidentes con las de Joaquín, El supuesto que regula la ley es: trabajador que es contratado por la misma empresa, que tiene dos o más contratos con la misma empresa. No se menciona en el Decreto qué pasa cuando se trata de distintas empresas del mismo grupo de empresas. Yo creo que no se menciona porque no se ha querido mencionar. En otros puntos de esta misma ley y cuando se habla de subvenciones sí se menciona la problemática de los grupos de empresas y, sin embargo, aquí no. Es decir, que en principio y con la ley en la mano, cuando decimos la misma empresa, nos referimos a la misma empresa; es decir, que el grupo de empresas que tenga varias empresas construidas cada una de ellas con su personalidad jurídica, en principio, puede ir rotando al trabajador de una empresa a otra sin que el contrato se convierta en indefinido. Con esto no quiero decir que valga todo. Evidentemente nosotros tenemos que luchar contra eso y, si se da, será una práctica fraudulenta que tendremos que denunciar, porque la mayor parte de los grupos de empresa son grupos aparentes y

si se da esa circunstancia tendremos que intentar que los tribunales establezcan el carácter fraudulento de esta contratación; el carácter meramente instrumental de las distintas empresas del grupo, que se establezca en lo que se llama la doctrina del levantamiento del velo jurídico, que el empleador es uno solo y que, por lo tanto, se ha dado este supuesto que marca la norma de contratación o de regulación de contratos.

Dos o más contratos, de ahí que, si un trabajador tiene un contrato de obra que dura cuatro años no quiere decir que se convierta en un trabajador fijo porque ha tenido un solo contrato. Tiene que tener dos o más contratos, con o sin solución de continuidad, es decir, entre contrato y contrato no importa que haya un día, 15 días o tres meses. Ya no rige aquella doctrina que había establecido el Tribunal Supremo de que si pasaban 20 días entre contrato y contrato se rompía el nexo, el hilo de contratación, y por lo tanto, se hacía digamos, borrón y cuenta nueva. A partir de ahora y para este supuesto —queda por ver si para otros supuestos se va a aplicar—, en principio, da igual que pasen 20 días. La contratación puede ser directamente por la empresa o a través de una empresa de trabajo temporal. Es decir, que no sirve contratar al trabajador seis meses en mi empresa y seis a través de una ETT para intentar evitar la aplicación de la norma. Se aplica exactamente igual si la empresa usuaria es la misma que contrató al trabajador, con otro contrato temporal, el trabajador pasará a ser fijo o si lo hizo con el mismo o con diferente tipo de contrato. Es indiferente que primero sea un contrato por obra y luego sea un contrato eventual por circunstancias de la producción. Se excluyen contratos de interinidad, de relevo y contratos formativos, que son contratos que tienen su causa no en la necesidad temporal de la empresa sino en cuestiones objetivas y, por lo tanto, están excluidos de este cómputo.

Ya lo apuntaba Joaquín, y estoy de acuerdo con él, que éste va a ser el punto más problemático de la aplicación de esta norma para “el mismo puesto de trabajo”. Todavía esto es muy reciente y no tenemos ningún supuesto. Tienen que pasar 20 ó 24 porque hay que computar el contrato que estuviera vigente a 15

de junio, fecha de entrada en vigor de la Ley, pero todavía no tenemos ningún supuesto visto por los tribunales y tardaremos en tenerlo para ver qué es lo que interpretan los jueces por mismo puesto de trabajo. Si nos vamos a ese criterio de puesto de trabajo como lugar físico, donde trabaja el trabajador, la máquina o el sitio o la ubicación, el efecto sería, por ejemplo en la construcción, que ésta norma sería absolutamente inaplicable, porque un trabajador que trabajase un año en una obra de la calle Corrida y al año siguiente, o al día siguiente del cese se va a trabajar a una obra de Donato Argüelles ya no sería el mismo puesto y, por lo tanto, nunca podría reclamar la fijeza en la relación laboral. Yo creo que lo que tenemos que intentar y defender es ese otro concepto de puesto de trabajo que, desde luego, no es el lugar físico donde va a prestar servicios el trabajador. Si no sería tan fácil como tener dos trabajadores y cada seis meses cambiarlos o cambiarles la máquina o la sección y con eso ya, ninguno pasaría a ser fijo. Creo que lo que tendremos que defender, y lo que al final intentaremos, es que los tribunales determinen que cuando la ley habla de puesto de trabajo se refieran a la categoría, al grupo profesional, a puestos equivalentes, es decir al concepto de puesto de trabajo que maneja el propio Estatuto de los Trabajadores. En el Estatuto es aquel puesto que requiere requerimientos similares y que no requiere que el trabajador se someta a un proceso de formación completo para poder realizarlo, que con la formación que tiene puede hacer cualquiera de esos puestos. Tenemos que intentar que se consideren todos ellos el mismo puesto de trabajo.

Esta norma tiene otro problema y yo llevo varios años apuntándolo. Creo que todos los años acabo diciendo lo mismo: que las leyes dicen muchas cosas, pero las leyes hay que hacerlas cumplir. El problema es que me temo que si no actuamos, sobre todo en nuestra función de representantes de los trabajadores, la situación dentro de dos años va a ser exactamente la misma que ahora. Digo esto porque, en principio, la ley dice que el trabajador que esté 24 meses con dos o más contratos y con todas estas circunstancias se convierte automáticamente en un trabajador fijo de la empresa pero, ¿qué pasa?, ¿quién va a decir que es un trabajador fijo de la empresa?. En teoría no ten-

dría que decirlo nadie pero mucho me temo que los empresarios cuando se dé este supuesto van a hacerse los locos, como que no se han enterado y dos meses, seis u ocho meses más tarde al trabajador le llegará su correspondiente carta comunicándole la finalización de la obra para la que ha sido contratado y, por lo tanto, el fin de su contrato de trabajo. Si el trabajador ha superado en ese momento los 24 meses puede presentar una demanda por despido. El problema de la demanda por despido es que el despido va a ser improcedente, aunque algún autor aboga porque se intente la nulidad de estos despidos, pero yo creo que con la ley en la mano no va a ser un despido nulo, va a ser un despido improcedente y el empresario va a ser quien tenga la opción entre readmitir al trabajador o indemnizarlo. Para que esto no pase, yo creo que existen fórmulas que si hay voluntad política, podrían resolver esta situación. Tanto la Tesorería General de la Seguridad Social como el Servicio Público de Empleo tienen los datos de los contratos de trabajo. Yo creo que con algo tan simple como una comunicación al empresario advirtiéndole de que este trabajador ya ha cumplido sus 24 meses de contrato para el mismo puesto de trabajo. Igual que para los contratos relevo miran el grupo de cotización y deducen que es el mismo puesto de trabajo, aquí se puede hacer lo mismo; comunicarle al empresario desde la Tesorería que este trabajador ha pasado los dos años y por tanto, en la base de datos le van a cambiar la clave y de un trabajador temporal se lo van a pasar a fijo. Yo creo que lo normal es que el empresario ahí asuma que el trabajador es fijo y no haga absolutamente nada. ¿Qué pasa?, que es que no está previsto nada de este tipo. Yo creo que podría ser una posibilidad pero no está prevista ninguna actuación de este tipo. ¿Qué es lo que tenemos que hacer?, Desde la responsabilidad de representantes de los trabajadores, los comités de empresa y los delegados de personal que tienen las copias básicas de los contratos van a poder realizar a través de ellas ese control. Es una de sus funciones básicas vigilar y controlar que los empresarios cumplan con la legalidad y con las normas laborales, pueden hacer un poco lo mismo: irse al empresario y decir: oiga que todos estos trabajadores ya han cumplido los 24 meses y le comunico que ya son trabajadores fijos; si no es así, apoyar al trabajador para

que pueda presentar una reclamación, que yo sigo insistiendo, todos los años lo digo, que es importantísimo que las reclamaciones pidiendo la fijeza de la relación laboral se presenten antes de que el empresario de por extinguido el contrato. Tiene que ser durante la vigencia de la relación laboral, bien porque el contrato sea fraudulento y, por lo tanto ya se puede presentar a los 15 días —aunque es poco realista pensar que un trabajador va a presentar una demanda a los 15 días— pero cuando lleva tres años o cuatro o cinco, a lo mejor si la puede presentar, o bien, cuando se cumplan estos 24 meses que ahora marca la norma. Si en ese momento se presenta una declaración pidiendo la fijeza, se dictará una sentencia que declare que ese es un trabajador fijo y ese trabajador además, queda en cierto modo, blindado porque si el empresario ante esa demanda opta por despedirle, ese despido si va a poder considerarse nulo por la garantía de dignidad. Ningún trabajador puede ser despedido por reclamar que se cumpla la legalidad y se respeten sus derechos.

Hay otro supuesto que establece la ley y que estamos pasando todos muy por encima. Es importante recordar y, sobre todo muy importante recordároslo a los que estáis en las mesas de negociación colectiva, el supuesto del puesto de trabajo ocupado sucesivamente por diferentes trabajadores temporales. Es decir, aquí quien rota no es el trabajador en distintos puestos sino distintos trabajadores en el mismo puesto. Aquí el Decreto ha optado, en atención a las peculiaridades de cada sector, remitirse a la negociación colectiva, pero con una advertencia: no es un permiso como pasaba antes para que la negociación colectiva, si así lo desea, introduzca medidas, sino que es una obligación. El Real Decreto Ley dice que la negociación colectiva establecerá, es decir, obligatoriamente establecerá, medidas para prevenir la concatenación o sucesión de trabajadores ocupando el mismo puesto de trabajo. Incluso, el Real Decreto ya establece varios de los puntos que tiene que recoger necesariamente el convenio colectivo. ¿Cuál es el supuesto de hecho que tiene que recoger?. Trabajadores que vayan sucesivamente ocupando el mismo puesto de trabajo, con o sin solución de continuidad, es decir, sucesivamente o con lapsos inter-

medios entre los dos trabajadores y directamente o a través de empresas de trabajo temporal. Tengo aquí que hacer autocrítica, y me incluyo, porque este decreto entró en vigor el día 15 de junio. Yo sé que a día 15 de junio había convenios colectivos que se estaban negociando y desde entonces se iniciaron negociaciones de convenios colectivos y yo no he visto que en ninguna plataforma de negociación se haya introducido estas medidas. Yo entiendo que cuando ya se estaba negociando, de repente cambiar la plataforma puede ser muy problemático, pero sí pediría, desde aquí, que en las plataformas para los nuevos convenios se incluya. Insisto, la ley lo establece como obligatorio, con lo cual yo creo que pasa a ser uno de los contenidos mínimos de la negociación. Quiere decir que la propia autoridad laboral podría, si quisiera, iniciar un procedimiento para que se declarase la nulidad de un convenio por no tener uno de los contenidos mínimos. En Asturias la autoridad laboral no tiene costumbre de hacer esto, pero hay otras comunidades autónomas, incluso la propia dirección general de Trabajo en convenios estatales, que sí que está revisándolos y cuando el convenio introduce alguna ilegalidad o le falta alguno de los contenidos mínimos hace un requerimiento para que se subsane. También digo que sería deseable que aquí la propia autoridad laboral revisase los convenios e hiciese ese requerimiento para subsanar.

Estas medidas que reforman muy en el fondo la panorámica de la contratación temporal, evidentemente vienen acompañadas de una serie de pequeñas reformas que nos ofrecen otra serie de instrumentos que ayudarán a que se cumpla esta reforma de la contratación. Me estoy refiriendo al compromiso, que no viene en el Decreto, pero sí en el acuerdo, de aumentar la plantilla de inspectores y subinspectores de trabajo; incluso a la previsión, que esta sí está contenida en la ley, de que se creen órganos tripartitos y paritarios donde participen los interlocutores sociales que podrán formular propuestas y hacer observaciones a las campañas de la inspección de trabajo para que la inspección de trabajo controle los fraudes en la contratación e incluso viene acompañado del famoso plan de choque, que todos habremos escuchado. Yo creo que eso es una de las con-

trapestaciones a los empresarios y, sobre todo, es una medida que sí va a incentivar mucho la conversión de contratos temporales en indefinidos. Todos los empresarios que desde la entrada en vigor de la ley, hasta el 1 de enero del año que viene, conviertan en indefinidos todos los contratos temporales que ya existían antes del 1 de julio en la empresa van a recibir durante tres años una subvención de 800 euros. Hace poco en un foro de empresarios, todos se echaban las manos a la cabeza con esto de que iban a tener que hacer fijos a todos los trabajadores. Sí es cierto que la mayor parte lo que pretenden es aprovechar estas subvenciones en la idea de que ya que tengo que hacer a los trabajadores fijos, por lo menos, cobro una subvención y tengo una ayuda durante unos años.

Junto a estas medidas que reforman la contratación temporal, yo destacaría también el tratamiento de las contratas y subcontratas. Ya lo apuntaba Joaquín pero quiero hacer unas matizaciones. Vamos a ver, evidentemente lo deseable hubiera sido, en mi opinión, una reforma muy en profundidad de las contratas y subcontratas. Estaba encima de la mesa. Los sindicatos la pedíamos pero, como en toda negociación, hay cosas que se caen y se quedan por el camino y ésta fue una de las cosas que se nos ha quedado por el camino. Hay una pequeña reforma de lo que son las contratas y subcontratas, sobre todo en materia de representación de los trabajadores. Se establece expresamente la posibilidad de que los representantes de los trabajadores de la empresa principal reclamen para los de las contratistas cuando no tengan esos representantes en el centro de trabajo. Se establece coordinación entre los representantes de las distintas empresas que compartan centro de trabajo y, sobre todo, se establece la obligación de llevar un libro registro, pero lo que pasa es que todavía no se sabe cómo va a ser porque no se ha dictado el reglamento correspondiente. En ese libro tienen que constar todas las empresas que permanentemente o de forma habitual realizan actividades como empresa principal, contratistas y subcontratistas en un mismo centro de trabajo. Ahí, yo creo que son los representantes de la empresa principal —que es la que tiene esta obligación de llevar el libro de registro— los que tienen que exigir que se cumpla con esta obliga-

ción. Tengo que decir también que hace unos años se amplió muchísimo la información que el empresario tiene que dar a los representantes de los trabajadores respecto a las contrata y subcontratas y creo que tampoco estamos haciendo uso de esta posibilidad, que va a ser la que va a permitir detectar en muchos casos el fraude y va a permitir a los trabajadores de la contratista o de la subcontratista o de la séptima en la cadena, porque a veces hay multitud de empresas, saber a quién tienen que reclamar o a dónde tienen que dirigirse.

Pero más importante que las contrata y subcontratas me parece la reforma de la cesión ilegal de trabajadores. Yo tengo que decir que sí puede ser que esta reforma pretenda atajar el problema de las empresas de servicios, pero yo no diría de las empresas de servicios con ese concepto que tú dabas de la empresa de electricidad o la empresa de limpieza. Yo creo que a nadie le supone un problema la empresa de electricidad o de limpieza. El problema lo están suponiendo esas empresas etiquetadas como empresas de servicios que son empresas multiservicios que, en realidad, lo que han hecho es sustituir a las empresas de trabajo temporal. Hace unos años cuando ya se modificó la legislación de las empresas de trabajo temporal y se dijo que el trabajador de la empresa de trabajo temporal tiene que cobrar lo mismo que el trabajador de la empresa usuaria, a igual trabajo igual salario, pues resulta que ya no fueron tan interesantes las empresas de trabajo temporal, porque la única ventaja que tienen para el empresario es la agilidad. Al empresario que contrata a través de una ETT el trabajador le sale más caro. Le tiene que pagar lo mismo y la ETT, por supuesto, se llevará un beneficio. Y la cotización está penalizada. ¿Qué es lo que pasa? A partir de ahí empiezan a surgir estas empresas que no que es que sean de limpieza o de electricidad, es que te suministran cajeros para los supermercados, taquilleros para los cines, empleados de mantenimiento para polideportivos, porteros para estas instalaciones... es decir, te suministran cualquier tipo de trabajador y, en realidad, están actuando como auténticas empresas de trabajo temporal, con una salvedad: son empresas que no tienen convenio colectivo porque la negociación colectiva en este ámbito es complicadísima porque pre-

tenden incluir en el ámbito de aplicación de su futuro convenio todas las actividades habidas y por haber. Yo vi una plataforma y era como demencial. El ámbito de aplicación eran como cinco folios, solo el artículo 1 del convenio. De momento, estas empresas no tienen convenio colectivo y a los trabajadores les pagan el salario mínimo, es decir, que en realidad son subempleos. Se está suministrando a las empresas trabajadores baratos. ¿Qué es lo que pasa? Que cuando una empresa únicamente suministra un cajero para un supermercado lo que está es incurriendo en una cesión ilegal de trabajadores y ese es un supuesto muy claro y muy típico, pero el problema es que es un supuesto que se está generalizando, que se está usando en el día a día, todos los días. Es una de las grandes bolsas de fraude de la contratación temporal. Como ahora a las empresas se les está controlando más la contratación temporal abusiva, pues recurren a otra empresa, porque como están en esa idea de que es otro el que contrata, yo no tengo absolutamente ninguna responsabilidad. Yo creo que es importante aquilatar los supuestos de cesión ilegal porque esta reforma de la ley lo único que hace es reflejar en la propia ley los criterios que ya venían apuntando los tribunales. En los criterios de cesión ilegal hay un detalle muy importante que es que cuando el Decreto reforma el artículo 43 dice que se considerará cesión ilegal cuando se dé alguna de estas circunstancias, es decir, una sola de las siguientes: que el contrato suponga una mera puesta a disposición de trabajadores, que la empresa que cede el trabajador carezca de una organización propia y estable; que carezca de los medios necesarios para el desarrollo de la actividad o que no ejerza las funciones inherentes al empresario. Los tribunales venían exigiéndonos un conjunto de estos elementos, varios de ellos dependiendo del supuesto de hecho concreto; nunca sabías muy bien si tenías que acreditar una sola cosa, dos o las tres; la jurisprudencia era muy casuística y había que ir caso por caso y, en función de las circunstancias de cada caso, decidían si había o no cesión ilegal. Creo que ahora mismo, con la ley en la mano, simplemente yo acredito que la empresa contratista no aporta los medios necesarios para la realización de la actividad y ya hay una cesión ilegal; me basta con acreditar eso. Con lo cual, le ley me pone muchísimo más

fácil el poder demostrarle a un juez que lo que existe no es una contrata, sino una auténtica cesión ilegal de trabajadores con la consecuencia de que el trabajador cedido puede elegir pasar a ser fijo en la empresa cedente o en la cesionaria; lógicamente siempre va a pretender pasar a ser fijo en la principal. Es algo muy importante y que realmente va a permitir atajar todos esos supuestos de utilización abusiva y fraudulenta de la contrata y subcontrata.

Ya por último, para terminar, simplemente un apunte porque también creo que es importante, sobre todo para los que estáis en las federaciones y hablando con los trabajadores que vienen cuando cierran las empresas, para que veáis que sé que dais esta información. También se han mejorado muchísimo las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa). El Fondo de Garantía Salarial en el caso de insolvencia de la empresa o de concurso de acreedores, ya queda claro que en el concurso de acreedores también abona salarios e indemnizaciones a los trabajadores. El tope o el límite del fondo de garantía salarial era de 120 días de salarios con el tope del doble del salario mínimo y ahora ha pasado a ser de 150 días de salario con el tope del triple del salario mínimo, con inclusión de pagas extraordinarias. Esto supone, y ayer estuve haciendo el cálculo, que el tope del Fogasa en salarios antes era de unos 4.300 euros y ahora pasa a ser de 9.400 euros, es decir 5.000 euros más, que es casi un millón de pesetas. Estamos hablando de algo muy significativo. En las indemnizaciones sigue siendo el tope de una anualidad del salario pero pasa también del doble al triple del salario mínimo, con lo cual de 13.000 euros se pasa a 23.000. Por último, las indemnizaciones por despido improcedente se calculaban a razón de 25 días; ahora se calculan a razón de 30 y también al triple del salario mínimo en lugar de al doble como tope y esto el trabajador que tiene mucha antigüedad no le afectaba porque estaba limitado con esa anualidad de su salario pero, por ejemplo, a un trabajador, con 10 años de antigüedad que superase los topes, le supondría pasar de una indemnización de 9.000 euros a 18.000, exactamente el doble. Creo que es algo muy importante. Es una ampliación importante de las prestaciones del Fogasa que viene determinada por un

superávit en sus cuentas. Ya pasó aquella época de los expedientes de regulación de empleo todos los días; ahora hay muchos menos, y por lo tanto, hay muchas menos insolvencias y es precisamente ese superávit del Fogasa lo que se va a emplear en mejorar las prestaciones.

Ahora sí que ya termino, pero simplemente quiero contestar a Joaquín en cuanto a la supresión del contrato de inserción o en cuanto a la supresión de aquella ampliación de los límites de edad. Yo sinceramente creo que esto fue una reforma, la año 2001-2002 que introdujo el anterior gobierno y que, tanto en un caso como el otro, se trataba única y exclusivamente de suministrar trabajadores baratos a las empresas. El contrato de inserción hace dos años que de hecho ya no se utiliza. Este contrato suponía una serie de problemas, aunque yo creo que efectivamente podía ser una fórmula para trabajadores en riesgo de exclusión social, pero hay muchísimas fórmulas más para atender a ese trabajador. Con ese contrato el trabajador cobraba muchísimo menos que el trabajador de una empresa, porque realmente lo que cobraba era el salario mínimo. ¿Los contratos formativos? Pues lo mismo, podía llegar un inmigrante con su título de Ingeniero no homologado y con 50 años y se le hacía un contrato de formación con una retribución ínfima. Yo creo que realmente estas fueron medidas que se introdujeron en el año 2001 en la reforma laboral que ni siquiera habían sido pedidas por los empresarios y no sé si pretendían rebajar determinadas bolsas de desempleo. En la práctica no lo consiguieron y simplemente lo que pasó es que recortaron derechos de trabajadores que, precisamente, eran los más desprotegidos y los que más necesitaban los empleos dignos.

Muchas gracias.