



5. PROTECCIÓ A LA DESOCUPACIÓ I FOGASA:

S'amplia en sis mesos el subsidi de desocupació als treballadors majors de 45 anys sense càrregues familiars que hagin esgotat una prestació contributiva inferior a 12 mesos. Tenint en compte el superàvit existent, no s'augmenta la cobertura als aturats, ni la contributiva ni l'assistencial, tot i que des que es va crear l'IPREM el 2005 han estat perdent poder adquisitiu (el SMI-salari mínim interprofessional- és el 2006 de 540,9 euros al mes i l'IPREM-indicador públic de rendes d'efectes múltiples- de 479,10 euros).

Pel que fa al FOGASA, s'augmentarà a 3 vegades el SMI, en lloc de 2 com fins ara, la quantitat a cobrar pels treballadors per salaris pendents, però també s'amplien els casos en els quals aquest organisme pagarà als empresaris les indemnitzacions (per acabament de contractes temporals, alguns supòsits de l'acomiadament objectiu i de la Llei Concursal...). És a dir, s'augmenten els col·lectius i supòsits en els quals el FOGASA indemnitzarà els treballadors, mentre que es rebaixa la quota a la meitat, cosa que fa preveure greus conseqüències de cara al futur.

6. CONTRACTACIÓ TEMPORAL I ENCADENAMENT DE CONTRACTES:

No s'aborda cap canvi en els diversos tipus de contractes ni s'introdueix cap restricció en el seu ús de cara a recuperar la causalitat en la contractació.

Com proposta principal recull l'obligació de les empreses de fer indefinits a aquells treballadors que siguin contractats durant més de 24 mesos en un període de 30 mitjançant dos o més contractes temporals per al mateix lloc de treball, inclosos els que ho hagin estat a través d'ETT.

Però aquesta mesura limitada ni tan sols serà d'aplicació per als més de 5 milions de treballadors actuals amb contracte temporal perquè no té caràcter retroactiu, cosa que significa una última oportunitat a les empreses que vulguin evitar-la permetent-los acomiadar o canviar de lloc de treball els treballadors amb contractes encadenats anteriors. També s'exclouen de la mesura els contractes formatius, de relleu i d'interinitat.

Alhora, se suprimeix l'Art.8.C de la Llei 14/94 que regula les ETT i que prohibia a les empreses fer contractes de posada a disposició si en els divuit

mesos anteriors a l'esmentada contractació, els esmentats llocs de treball haguessin estat coberts durant un període de temps superior a dotze mesos, de forma contínua o discontinua per treballadors posats a disposició per ETT. Això deixa a les ETT molt més marge perquè actuïn lliures de qualsevol control i equipara el seu camp d'actuació al de qualsevol empresa.

“es deixa a les ETT molt més marge perquè actuïn lliures de qualsevol control i equipara el seu camp d'actuació al de qualsevol empresa”

Queden fora de l'obligació de convertir-los en indefinits algunes de les fórmules d'encadenament de contractes temporals més usades: els supòsits en els quals se superen els 24 mesos en un període de 30 amb un sol contracte; quan se superin els 24 mesos però una part sigui amb un contracte directe i una part sigui a través d'una contracta o empresa de serveis; també s'exclou l'encadenament en cas que hi hagi un canvi de lloc de treball. I el més comú: s'exclouen els supòsits en els quals el mateix lloc de treball es cobreix amb diversos contractes sempre que no afectin el mateix treballador.

Actualment, per al contracte de circumstàncies de la producció ja hi ha límits per posar fre a l'abús d'aquest tipus de contractes (la seva aplicació està limitada a 6 mesos dins d'un període de 12), però els propis sindicats signants d'aquest acord se salten aquests límits i amplien el temps fins a 12 mesos dins de 18 als convenis provincials/sectorials que pacten i després se substitueix el treballador que ocupa un lloc per altres treballadors. Aquest contracte i el d'obra són els dos més fraudulents.

Amb tot això, probablement augmentarà la rotació dels treballadors, amb els efectes ja coneguts en la reforma de 1992: increment de l'alternança de períodes de contracte i de des-

ocupació -amb l'augment dels costos per prestacions-, enduriment legal de l'accés a les prestacions per retallar despeses i una rotació en els llocs de treball de la mateixa empresa.

Remetre a la negociació col·lectiva l'establiment de mesures contra l'encadenament amb rotació de diferents treballadors en el mateix lloc de treball, no afegeix res. La possibilitat ja existia i no ha suposat cap canvi apreciable.

7. SUBCONTRACTACIÓ D'OBRA O SERVEI: LES CONTRACTES CONTINUARAN EN MARXA!

Les mesures es limiten a una millora dels drets d'informació i coordinació de la representació dels treballadors de l'empresa de serveis i l'empresa usuària, incloent un llibre de registre. Afecta les empreses que de forma continuada comparteixin centre de treball.

Queden absents els dos temes més importants:

1. L'eliminació del contracte d'obra vinculat a la durada de la contracta. Aquest element -juntament amb la insuficient regulació de la subrogació- s'ha convertit en un instrument de multiplicació de la temporalitat i, conseqüentment, en la desintegració de les relacions laborals a l'empresa.

2. Les facultats de representació dels treballadors de l'empresa contractista pel Comitè o els delegats de l'empresa principal. S'ha realitzat una transposició a la baixa de la regulació de l'Art. 17.1 de la Llei de les ETT (els representants dels treballadors de l'empresa usuària diu que tindran atribuïda la representació dels treballa-

dors en missió, mentre aquesta duri a efectes de formular qualsevol reclamació en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral, en tot allò que incumbeix a la prestació dels seus serveis en aquestes), interpretada en sentit restrictiu pel Tribunal Suprem el 2004 ("els representants dels treballadors en l'empresa usuària tenen atribuïda la dels treballa-

“ L'eliminació del contracte d'obra vinculat a la durada de la contracta és un instrument de multiplicació de la temporalitat i, conseqüentment, en la desintegració de les relacions laborals a l'empresa”

dors en missió, únicament en el que a les condicions d'execució de l'activitat laboral es refereix, però no en aquelles reclamacions que hagin de formular davant l'empresa de què depenen, com són les referides al sistema retributiu”).

La fórmula adoptada és més restrictiva encara: assumeix la doctrina del Tribunal Suprem i només permet representació en matèries relatives a l'execució del contracte (no s'admet, per exemple, un conflicte col·lectiu del comitè de la usuària, reclamant el

pagament d'un complement retributiu als treballadors de l'ETT). A més en el cas de les contractes, s'atorguen aquestes facultats només en els supòsits en els quals l'empresa contractista no tingui òrgans propis de representació.

8. CESSIÓ IL·LEGAL: EL PRETAMISME DEL SEGLE XXI

Només recull una síntesi del que apliquen els tribunals: que sigui una mera posada a disposició, que l'empresa manqui d'activitat o organització pròpia i estable, que no exerceixi les funcions pròpies de l'empresari... perdent-se l'oportunitat d'aclarir els esmentats criteris. Es podria haver introduït elements objectius (per exemple, un mínim de plantilla fixa) que restringissin veritablement la virtualitat de les empreses de serveis múltiples, l'activitat de les quals, si es pren en consideració les escasses modificacions del règim de la subcontractació, no es veu, en principi, molt alterada.

9. INSPECCIÓ DE TREBALL: PER AL QUE SERVEIX... EL FRAU PATRONAL SEGUIRÀ

S'amplia modestament la plantilla d'inspectors i subinspectors fins a arribar a 954 Inspectors i 968 Subinspectors el 2008, xifra absolutament insuficient per a la càrrega de treball a inspeccionar i controlar, la qual cosa continuarà sent la relació d'1 Inspector per cada 3000 empreses i el frau seguirà.

El paper dels representants dels treballadors no es modifica, ja que no s'ha aconseguit una cosa tan fonamental com l'obligació de conèixer i acompanyar la Inspecció en les seves visites als centres de treball i ser part dels processos instructors.

