

## \* LEY REGULADORA DEL DERECHO DE INFORMACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

**Moderador.** En primer lugar, quisiera agradeceros vuestra participación en esta Mesa Redonda, que va a versar sobre el derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, cuestión puesta de actualidad por la llamada Ley de Protección Sindical de los contratos. Me gustaría que el debate girara estrictamente en torno a la Ley, incluso descendiendo al análisis de detalles específicos. En todo caso, antes de entrar en ese análisis voy a dar un turno de intervención más general para situar la Ley; no tanto para hacer una valoración política de la misma, que no creo que sea eso lo que debemos realizar aquí, sino sobre todo para responder a preguntas como: ¿cuál es el objetivo que la Ley persigue en términos generales?, ¿por qué razón se ha emanado?, ¿qué se espera de ella?

**José Manzanares.** Efectivamente, esta Ley surge en un contexto en que el mercado de trabajo, la flexibilidad de entrada en el mercado de trabajo, tiene un desarrollo excesivo, un uso exagerado, rompiendo el principio de causalidad; es decir, muchas modalidades de contratación no se han ajustado a lo que fueron concebidas, lo que ha dado origen al crecimiento de la llamada precariedad, al sustituir trabajadores fijos por temporales y otros efectos distorsionadores, como el llamado asistencialismo de los contratos de trabajo por la propia Administración, lo que ha supuesto, creo yo, una degradación del mercado de trabajo.

Por tanto, desde el punto de vista sindical, es una Ley necesaria y obligada ante la alarma de lo que era el abuso de las modalidades de contratación, y pone en práctica un derecho que, por otra parte, es lo que establece el artículo 64 del Estatuto, que es garantizar la vigilancia y los derechos de información de las condiciones de trabajo y una de ellas son las condiciones de contratación.

---

\* Mesa Redonda celebrada el día 4-4-91, con la participación de Federico Durán López, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Córdoba; Enrique Lillo Pérez, miembro del Gabinete Confederal de CC.OO.; José Manzanares Núñez, miembro de la Ejecutiva Confederal de UGT y Secretario de Formación, y Rafael Ruiz Ortega, de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, actuando como moderador Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla y Director de la Revista.

Nosotros lo vemos como un ejercicio de este derecho democrático, y desde punto de vista del mercado de trabajo viene un poco a poner en su sitio una excesiva tolerancia por parte de la Administración de que se pueda «contratar» sin darse excesivamente en las condiciones de su contrato.

Esto no sólo ha sido un mal para los trabajadores, sino para el país, para la economía, puesto que va en sentido contrario de lo que es un mercado de trabajo moderno y competitivo que debe sustentarse sobre otras variables en las que la exigibilidad choca con la calidad de empleo, sobre todo en la cualificación. Y en este sentido y en el de la precariedad se ha ido en sentido contrario a lo que las modernas sociedades de trabajo demandan, y lo que suponen los retos de calidad; sí que es una Ley necesaria y oportuna, ante un abuso claro y descarado, si no todos los empresarios, sí de una buena parte del sector empresarial, animando a otros que no lo hacían, lo que lleva a una perversión del mercado de trabajo.

Ante esta situación que los sindicatos recogen, la proyectan en una plataforma reivindicativa, la plasman en un texto concreto y afortunadamente, ante lo que puso esa demostración de fuerza, aparece la Ley, que creemos es una Ley moderna, democrática y que favorece a los trabajadores en el amparo sindical y también al país en cuanto a lo que supone la clarificación de sus condiciones de trabajo.

**Moderador.** Le pasaría la palabra ahora a Enrique Lillo, pero antes de que se me había ocurrido preguntar, ante la intervención de José Manzanares, en qué medida, esta Ley no debería haber sido acompañada quizás de la propia modificación de las modalidades de contratación?, ¿en qué medida esta Ley existe porque se mantienen estas modalidades? Me gustaría que se hiciera una flexión, aparte de la valoración general de la Ley, acerca de la conexión que esta Ley pueda tener con las modalidades de contratación temporal.

**Enrique Lillo.** La Ley debe ser un paso previo a la revisión de las modalidades de contratación temporal. Si la situación legal se queda como está, es decir, queda con la subsistencia de las actuales modalidades de contratación, entonces habría que calificar que la situación no mejorará apenas en nada. La parte de la precariedad y temporalidad no está en el derecho de información que reconoce en la Ley, sino que está en las actuales modalidades de contratación en la regulación legal que actualmente se está aplicando, y en figuras como los contratos de formación, los contratos en prácticas y el contrato de fomento del empleo, que quizá sean las tres figuras contractuales que ya la propia regulación legal da facilidades y estímulos para la precariedad, y, en definitiva, para una excesiva flexibilidad de la relación laboral.

Pero es verdad que junto con este problema que únicamente tiene solución en la modificación de la regulación legal de estas modalidades contractuales, la Ley y sí que intenta —otra cosa es que lo consiga—, pero al menos intenta dar solución a un problema que ya los sindicatos habíamos denunciado, y consiste en que incluso en modalidades contractuales clásicas, lo que se llama el contrato temporal estructural, es decir, el contrato temporal que tiene una justificación objetiva por necesidades del servicio que transitoriamente aumenta porque tenga la empresa mayor volumen de pedidos, como puede ser el contrato eventual, o

contrato para la realización de obra o servicio determinado, es decir, contratación temporal estructural o clásica, lo que se ha llamado de naturaleza objetiva, ahí, en ese tipo de figuras contractuales se concentra un alto porcentaje de ilegalidad, y quiero recalcar lo de ilegalidad y no lo de fraude legal, porque el fraude legal siempre es una figura jurídica más sutil, la ilegalidad es una figura jurídica de vulneración directa de la Ley.

Pues bien, en la actualidad en España si se observan las estadísticas se verá cómo la modalidad contractual más utilizada quizá sea la eventual, así como la modalidad contractual de obra o servicio determinado. Ahora bien, se está dando una situación de claro abuso e ilegalidad en la utilización de estos contratos, abuso e ilegalidad que no es exclusivamente imputable a las empresas privadas, sino que son las propias Administraciones Públicas quienes indebidamente las están utilizando para situaciones que no tienen absolutamente nada que ver con los supuestos contemplados en la Ley.

Entonces, ante una situación de ilegalidad manifiesta en la contratación laboral, la única solución, según el ordenamiento jurídico, es la denuncia y la reclamación, pero aquí se plantea un problema, y es que el trabajador individualmente afectado por un contrato precario estructural que no es eventual, el trabajador individualmente afectado por un contrato de obra o servicio determinado que está encubriendo un contrato fijo o por tiempo indefinido puesto que se está realizando un trabajo permanente, ¿qué puede hacer? Lógicamente, si la salida legal es la reclamación individual, esta salida legal será difícilmente realizable, por la sencilla razón de que si el trabajador con un contrato eventual se atreve a reclamar lo más seguro es que ese contrato se le extinga y con una indemnización de cuarenta y cinco días por año, en el mejor de los casos; lo lógico y previsible es que no se atreva a denunciar.

Y lo tengo que decir porque yo también me he visto en la obligación casi moral de tratar, si no de disuadir sí de hacer reflexionar al trabajador individualmente afectado, que quizá su denuncia lleve aparejada la disolución de su contrato. Entonces, ¿solución ante esta situación, que es la situación real?, pues la intervención de un sujeto colectivo que pueda ofrecer una solución a este tipo de ilegalidades, y aquí es donde surge la intervención de los representantes legales de los trabajadores en la empresa y los sindicatos, intervención que en la Ley, tal y como está regulada, no es una intervención amplia de sustitución de la voluntad individual del trabajador, sino que es una intervención muy limitada, tan limitada que ni el sindicato, ni el comité ni el delegado podrán reclamar en nombre del trabajador salvo que este trabajador esté afiliado, según el artículo 20 de la nueva Ley de Procedimiento Laboral.

Lo único que hace la Ley, y por eso es una Ley de alcance limitado, es ofrecer una información a los sindicatos, por vía directa de los delegados sindicales o por vía indirecta a través de las comisiones de seguimiento, de cuál es el contenido concreto de ese contrato de trabajo para que estos representantes legales y sindicatos evalúen si es el contenido concreto de ese individual contacto de trabajo, si se ajusta o no a la legalidad. Y una vez hecho el juicio de si es legal o no el contenido concreto de ese contrato, estos representantes legales de los

trabajadores no podrán actuar como inspectores de Trabajo, puesto que nadie les otorga potestades públicas, sino que únicamente podrán efectuar lo mínimo en cualquier Estado democrático, y es la facultad de quejarse o de reclamar para que esas instancias resuelvan el problema.

Y en este caso concreto, el poder de reclamar o denunciar a la vista de esa información que se obtiene, no es ni siquiera poder reclamar en nombre del trabajador ante un juez, sino que es exclusivamente el mínimo de poner en conocimiento o de denunciar ante la Inspección de Trabajo que esa concreta desigualdad de esos concretos contratos de trabajo se ha consumado y perfeccionado. Por eso yo soy de los que piensan que el contenido y alcance de la Ley es limitado, que puede ser utilizado para poner freno a ilegalidades inadmisibles, y que el único instrumento que pone en manos de los representantes de los trabajadores y sindicatos es que esto se pueda denunciar ante la Inspección, siempre que la Ley se aplique en los términos que debe aplicarse, es decir, que la copia básica sea copia del contrato de trabajo y no otra cosa distinta, y siempre que el derecho de intimidad constitucional tenga el alcance que hasta ahora se le ha dado, es decir, que el derecho de intimidad del trabajador para nada tiene que ver con el contenido concreto de su relación laboral con la empresa. Si el derecho de intimidad y el derecho a la propia imagen del trabajador no vale o no impide que el trabajador pueda ser contratado por vídeos y en ocasiones controlado por detectives privados en sus actividades personales, nos parece absolutamente impresentable que se invoque el derecho de intimidad del trabajador para que no pueda conocerse el alcance concreto de su salario o cuál es la jornada efectivamente trabajada. Si la Ley se entiende en estos términos tan limitada como el propio contenido de la misma establece, entendemos que puede servir para algo, es para tratar de que algunas ilegalidades puedan ser corregidas y que por tanto la propia Ley pueda tener una función preventiva, como invitación a que no se gan cometiéndolo ese tipo de ilegalidades.

**Rafael Ruiz.** Tengo que decir que la Ley 2/91 es tan innecesaria como oportuna, sobre todo en la forma en que se ha elaborado. Si en el momento en que se llevó a cabo el acuerdo entre sindicatos y Gobierno —el 31 de enero de 1990— estábamos en un proceso de concertación abierto y se había comprometido incluso el Gobierno al decir que, aunque las negociaciones fuesen separadas, nunca se firmaría nada en concreto sin conocimiento de las tres partes, nos pareció muy mal gusto llegar a ese acuerdo que yo siempre he titulado como una fórmula hecha con nocturnidad y alevosía, es decir, un desprestigio total para el bipartismo que siempre ha sido la norma de conducta en España en los últimos años.

La Ley no constituye una simple mejora de la información que establece el estatuto, sino un compromiso consecuencia del 14 de diciembre, derivado del temor del Gobierno de que la plataforma reivindicativa fuese más explosiva de lo que pretendía ser. Fue un temor increíble del Gobierno, una dejación de autoridad ante una plataforma que no era más que eso, una plataforma. Me parece que se equivocaron los que se decidieron a firmar, sin concurso de las partes más interesadas en el tema, una Ley que no hace más que poner las cosas más difíciles

a todos. Porque además no mejora la información del Estatuto y olvida la libertad individual del trabajador y del empresario, cosa que es elemental en cualquier país civilizado, y sobre todo en atención a nuestra Constitución.

No se ha contado ni con la patronal ni con el trabajador, que son justamente los dos agentes vivos de una relación contractual; a los empresarios no se les consultó ni a nivel de representación, y a los trabajadores tampoco. Estén o no estén sindicados pasan por el aro de una fórmula legal que yo entiendo que en principio no les obligaría. Yo compararía estas normas con las de la cuota sindical, que en principio estaba establecida como una fórmula obligada, y tuvo que ser el Tribunal Constitucional el que modificó ese criterio para darle un sentido de libertad al individuo que se le había olvidado al legislador. Pues bien, aquí se lesiona una vez más la voluntad del trabajador, y sin contar con él, le guste o no le guste, su contrato tiene que ser conocido a través de la llamada copia básica, que es otra oscuridad gravísima de la Ley, puesto que no dice qué es, y todo el mundo intenta interpretarla a su manera.

Nosotros la hemos interpretado como una cosa muy elemental, porque pensamos que la finalidad de la Ley no es otra que la de intentar comprobar la legalidad o ilegalidad del contrato. Lo demás sería una cosa reservada a la autoridad y nunca a otro estamento, que no tiene técnicamente posibilidad de hacerlo, o si la tiene la tiene más limitada. A pesar de eso resulta que nos vemos metidos en un sistema que se aleja de todo sistema europeo, puedo ofrecer estudios de profesores de Alemania, de Inglaterra, de Italia, etc., que dicen que en ningún país de Europa existe esa fórmula coactiva de intromisión en cada una de las partes que rige la relación laboral. Es un contrato individual y por lo tanto hasta que los jueces no digan quién se equivoca en la interpretación de las normas no podemos estar de acuerdo con lo que dicen, por ejemplo, algunos inspectores de Trabajo que han mencionado que la Ley dice que la copia básica es una fotocopia del contrato; y no es así, si el legislador hubiera querido decir eso hubiera dicho «copia del contrato», pero no lo dice.

¿Y qué es la copia básica? La copia básica tiene, entre otras cosas, un inconveniente grave en la Ley, y es que el artículo 1º te dice que sólo se excluirá del contrato el D.N.I., el domicilio, y tal, y —y ahí es donde el inspector se para, porque no lee el «y»— y cualquier otra ... Entonces, ¿qué ha ocurrido aquí?, pues que descargan sobre el empresario ese «y», y ese «y» puede ser grave para el empresario incluso desde el punto de vista laboral, porque no olvidemos que el artículo 8.11 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social también dice que el dar a conocer datos que no tienen por qué darse a conocer puede ser falta muy grave del empresario. Entonces nos coloca en una situación tan difícil que lo prudente es no dar más datos que los justos, y siempre por prudencia, para cumplir con la Ley, pero cumpliéndola en su estricto sentido.

Cuando el Juez, no la Inspección de Trabajo o la Delegación de Trabajo, nos diga qué es lo que tenemos que hacer, a lo mejor rectificamos el criterio; mientras tanto, seguro que no. Un ejemplo de la falta de claridad es que nosotros pedimos al ministro de Trabajo, por carta, y tengo la respuesta del ministro, que nos dijese qué es la copia básica y que hiciese un desarrollo reglamentario para que las

muchas lagunas que tiene esa Ley se aclarasen y pudiésemos cumplirla como es debido. El ministro se limitó a decir que la Ley era tan clara que no hacía falta ningún desarrollo reglamentario. Unos meses antes, el Sr. Chaves, cuando era ministro de Trabajo, dijo lo contrario, y hay un párrafo de una carta del Sr. Chaves que dice «los puntos del acuerdo no interfieren en el área privada de los contratantes—que era una de nuestras preocupaciones—dado que la información a proporcionar a los representantes de los trabajadores se circunscribe a elementos básicos vinculados con los requisitos que habilitan la contratación temporal, sin entrar en datos funcionales o económicos que sólo le interesan a los contratantes». Esos lo que dice el Sr. Chaves en un párrafo de una carta que poseo.

Quiero decir que con todo este confusionismo estamos todos metidos en un bota descomunal que cualquier cosa es posible, y lo que desde luego sí es posible es que la contratación vaya decreciendo, aunque sea esa contratación que llaman típica, o rara o como la quieran llamar, pero al fin y al cabo contratación de trabajo. Y eso sí que va a sufrir sin ninguna duda, porque la gente desconfía, no sabe a qué atenerse, no hay claridad, y lo menos que se debe pedir cuando se intenta sancionar es que haya antes una tipificación concreta y clara de lo que es sancionable, no se puede nunca sancionar sin conocer verdaderamente una norma existente que es lo que da pie para cualquier tipo de sanción.

**Moderador.** Ciertamente, Rafael Ruiz ha planteado uno de los temas principales de la Ley. Creo que todos estamos de acuerdo en que es una Ley técnicamente defectuosa, abre muchos interrogantes y propicia conflictos no ya en la propia aplicación de la Ley sino en la interpretación de cada uno de sus aspectos, por ejemplo, el de la copia básica o el de la intimidad, que trataremos con más detalle. Doy la palabra a Federico Durán, para que haga una valoración sobre la Ley.

**Federico Durán.** En esta línea de valoración general haría referencia a algunos puntos concretos, y el primero es que creo que el proceso de gestación, de puesta en práctica de la Ley, es uno de los ejemplos más claros de voluntarismo legislativo de los últimos años, desde el punto de vista que todavía entre los interlocutores sociales y muchos operadores jurídicos de nuestro sistema no ha traído la idea de no todo lo que se quiere se puede.

Estamos en un sistema complejo en el que sobre todo en contratos de trabajo hay muchas variables a tener en cuenta. Ese voluntarismo creo que se demuestra desde varios puntos de vista. El primero por los acuerdos que suscribieron C.OO. y UGT con el Ministerio de Trabajo. Si leemos el contenido de los acuerdos y el contenido de la Ley veremos que hay un claro incumplimiento de los acuerdos; los acuerdos contenían unas pretensiones que no han sido reflejadas en la Ley, lo cual demuestra que una cosa es lo que se pretende a nivel técnico al sentarse en una mesa de negociación y otra es lo que se puede hacer desde el punto de vista jurídico en un sistema en el que desde el marco constitucional habrá muchas otras leyes.

Yo aquí recordaría, entre otras cosas, que el acuerdo firmado por los sindicatos y el Gobierno se refería al desarrollo de los artículos 15.4 y 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, y además preveía un desarrollo reglamentario,

exclusivamente, y en ese desarrollo estarían una serie de contenidos que son los que luego se han tratado de regular en la Ley. Trato de decir que una cosa es plantear el compromiso político del Gobierno de un desarrollo reglamentario a efectos legales y cosa distinta es que eso se pueda hacer, y luego se ha visto que eso no se podía hacer.

Creo que la Ley desmiente los acuerdos entre Gobierno y Sindicatos en cuanto a rango de la norma, aunque también es cierto que un Decreto de desarrollo de los artículos 15.4 y 64.1 del Estatuto como querían los Sindicatos hubiera sido un Decreto con una tacha de ilegalidad clarísima, ya que, en el sistema jurídico español, no se puede por medio de una norma reglamentaria, autónomamente establecer derechos de información o ampliar derechos reconocidos. El artículo 64 del Estatuto contiene una norma completa, que no precisa de desarrollo reglamentario, por lo tanto no puede, sin mandato legal expreso, una norma reglamentaria ampliar el contenido del Estatuto de los Trabajadores en ese aspecto.

Ese es un dato que nos debe hacer reflexionar: pensamos que hasta la voluntad política de una decisión ministerial para ampliar el contenido de ciertos derechos reconocidos legalmente. Creo que en ese sentido la rectificación de los poderes públicos al transformar en una Ley lo que, según los acuerdos, debería ser un Decreto ha sido una rectificación correcta; los Decretos hubiesen sido, en mi opinión, totalmente ilegales.

Una segunda reflexión en esa crítica del voluntarismo legislativo es que ni siquiera la Ley consigue todo lo que se pretende, o sea, que todavía partimos de la idea en nuestro sistema jurídico de que el legislador lo puede todo, como decían los clásicos, salvo convertir al hombre en mujer. Pero el legislador no lo puede todo, obviamente, tropieza con una serie de límites en virtud de los cuales si pretende conseguirlo todo provoca una serie de confusiones que son las que hoy estamos exponiendo.

Yo creo que la apreciación general que habría que hacer sobre esta Ley es qué es lo que pretende la Ley y cuál es su justificación. Entonces, como decía Enrique Lillo, la Ley lo que pretende es establecer una serie de mecanismos para acrecentar los derechos de información de las organizaciones sindicales en virtud de los cuales se pueda realizar un cierto tipo de control sindical de la práctica ilegal en la contratación. La Ley hay que interpretarla desde ese punto de vista, no se puede interpretar luego la Ley prescindiendo de esa finalidad. Creo que ese es el punto fundamental, ¿cuál es la finalidad que justifica la existencia de esa Ley?, y en virtud de esa finalidad habrá que interpretar los problemas concretos que de la misma se derivan.

Pongo un ejemplo: el legislador, pensamos que lo puede todo y no es así, lo ha tenido que decir el Tribunal Constitucional en muchas ocasiones. A la hora de regular las relaciones especiales de trabajo, lo ha dicho el Tribunal Constitucional, hay que identificar la razón de la especialidad y en virtud de ella se podrán identificar especialidades en el régimen jurídico de la relación que estén justificadas por la propia especialidad de la relación. Y aquí es lo mismo, si se establece una Ley para el control sindical de ciertas modalidades de contratación, se podrán

establecer mecanismos que permitan ese control y que permitan llevarlo a cabo adecuadamente, pero obviamente eso no se podrá mezclar con otras cuestiones que no tengan nada que ver con la finalidad que se pretende.

Creo que se ven algunas contradicciones de la Ley en ese punto. Entonces, como planteamiento general, junto a esas observaciones generales que he hecho, creo que como norma legal que tiende a acrecentar los derechos de información de los representantes de los trabajadores, es una norma positiva: es importante en el sistema de relaciones laborales complejo como el nuestro que los representantes de los trabajadores tengan un nivel de información suficiente para desempeñar las funciones que la Ley les encomienda y desde ese punto de vista es una norma positiva.

Y es una norma positiva también en cuanto permite que los representantes de los trabajadores tengan conocimiento de ciertos datos en virtud de los cuales puedan controlar ciertas prácticas de contratación que se aparten de las previsiones legalmente establecidas, y desde ese punto de vista sigue siendo positiva la Ley. Ahora, la medida en que la norma legal se utilice para controlar otro tipo de cuestiones para la intervención sindical de otro tipo de cuestiones que no estén derivadas de la finalidad en virtud de la cual la Ley se promulga, entonces pueden surgir los problemas y las razonables protestas de la organización empresarial.

Creo que a la hora de entrar en un debate concreto, saldrán los distintos puntos de la Ley que pueden ser sometidos a discusión, que son todos pues como ha mencionado el moderador la Ley es una Ley que plantea muchos problemas interpretativos. Creo que el primer punto que hay que afrontar para sentar posturas razonables a la hora de discutir luego sobre los problemas concretos es cuál es la finalidad de la Ley, qué es lo que pretende la Ley, y en virtud de lo que pretende la Ley habrá que interpretar luego sus datos concretos. Los derechos de información pueden ser ilimitados, tiene que establecer unos derechos que tengan una fundamentación razonada, y a la hora de comprender cuáles son los derechos que la Ley concede hay que atender a esa justificación razonada.

El primer punto, pues, es interrogarse sobre cuál es el encaje jurídico de una obligación que la Ley establece y que es desconocida en el conjunto del sistema jurídico, una obligación de contratantes privados de entregar información a un tercero, aunque sea representante institucional, pero que es un tercero respecto de la relación contractual privada.

La justificación razonada de ello, en mi opinión, está en esos derechos de control de las Organizaciones Sindicales y por lo tanto de los derechos de información acerca de la utilización de ciertas prácticas contractuales legalmente permitidas, obviamente, las prácticas ilegales no tienen aquí ningún sentido, las prácticas ilegales hay que perseguirlas por cualquiera de los medios que sean utilizados a ese respecto. Aquí está el tema fundamental, creo yo, no en la práctica de sino en la utilización abusiva de las prácticas legales, y ahí es donde está precisamente la posibilidad de incidencia de las organizaciones sindicales.

Entonces, desde ese punto de vista creo que hay que plantear el sentido de la Ley respecto al cual habría que concretar los puntos de debates que me imagino surgiendo en esta mesa.

**Moderador.** Bien, pues tomando el hilo de la última intervención todos los presentes estamos de acuerdo en que la Ley atribuye derechos de control y de vigilancia acerca de la adecuación de las prácticas contractuales a la Ley. Lo que sucede, me pregunto, es si ese control es un control limitado, sólo de algunos tipos de posibles ilegalidades, o por el contrario la Ley permite descender al control de cualquier ilegalidad, tenga o no que ver con la contratación; es decir, pueden producirse problemas de ilegalidad no estrictamente relacionados con la contratación, eso, quizá, sería una apostilla a lo que ha dicho Federico Durán acerca de que a veces las finalidades de la Ley, aunque se parta originariamente de una finalidad inicial, luego se amplían. En todo caso es evidente que el instrumento fundamental de la Ley es la información que se proporciona, que es la que consta en la copia básica; con lo cual llegamos a uno de los núcleos de la Ley, cuál es el concepto mismo de copia básica, qué contenido debe tener, si cabe algún tipo de reservas de información del contrato inicial. Incluso yo planteo una cuestión que la Ley no se suscita, y es si hay obligación de comunicar modificaciones sobre la copia inicial, ya que la Ley no habla de la obligación de comunicar ese tipo de modificaciones. En todo caso, el tema es la copia básica, su contenido y cuál es, por consiguiente, la obligación empresarial. Hagamos una ronda sobre el tema.

**José Manzanares.** Yo iba a hablar sobre la copia básica, pero la polémica previa está en si es para todos los contratos que se hacen o para algún tipo de contrato. Creo que ahí hay casos muy claros en los que está especificado que los contratos tienen que ser por escrito. Pero por extensión parece claro que según el artículo 8 del Estatuto cualquiera de las partes podrá exigir que se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral ese contrato. Por tanto entiendo que prácticamente, incluso para muchos de los contratos que se formalizan verbalmente en base a este artículo del Estatuto debe extenderse a cualquier tipo de contrato. En ese sentido ha quedado recogido en muchos convenios colectivos, incluso superando esta ambigüedad. Nosotros entendemos que debe extenderse a todo lo que es la contratación, en todas sus variantes.

**Moderador.** ¿Entiendes que la Ley está posibilitando el control no sólo de las posibles ilegalidades o usos abusivos de las modalidades de contratación sino por ejemplo el control de pactos en materia de jornada, o pactos de movilidad, es decir, cualquier aspecto de la contratación?

**José Manzanares.** Eso habría que relacionarlo con lo que se entiende por copia básica. Cuando el artículo 64 del Estatuto establece derechos de vigilancia y control en materia de contratación, si no existe información, sin ella no puede haber vigilancia y control. Entonces ahí hay un fundamento, en el artículo 64, y, a mi parecer, la apreciación que hacía la CEOE respecto de que no se cuenta con el trabajador, nuestro sistema de relaciones laborales faculta a los sindicatos mayoritarios el negociar convenios colectivos y nadie cuestiona eso, entonces por qué se cuestiona a la contra el que los sindicatos mayoritarios, los representantes sindicales, puedan ser informados de toda la aplicación de ese convenio colectivo. En base a eso creemos que deben figurar en la copia básica todos los aspectos a que se refieren a las condiciones de trabajo, de categoría profesional, horario, jornada, y todo lo que supone una relación contractual.

En conclusión, por copia básica entendería todos los aspectos contractuales, exceptuando los aspectos relacionados con la intimididad. Pero en ese sentido nosotros consideramos que la protesta empresarial es una falsa protesta, porque estos datos ya aparecen en los boletines de contratación, por ejemplo, que deben ser hechos públicos y donde aparecen la categoría profesional, la base de cotización a la seguridad social; existen también los libros de matrícula, es decir, una serie de documentos que reflejan aspectos de carácter legal que contienen información concreta, y no entendemos cómo a esta Ley puede dársele otro sentido distinto. Por otra parte, hay sentencias que hacen alusión a lo más íntimo, como puede ser el estado económico de una persona, la sentencia del Tribunal Constitucional respecto de dar o no información de los movimientos bancarios en aquella interpretación restringida que hacía la banca respecto de la hacienda y cómo eso ha quedado superado.

**Rafael Ruiz.** Yo quisiera replicar, aunque no sea mi turno, porque ha dicho Manzanares una serie de cosas que me llaman mucho la atención. Yo reconozco la intimididad en el orden colectivo a los sindicatos: en el orden individual, ninguna. En otro caso, estaríamos copiando, quizá, la fórmula anglosajona de que si no está autorizado el trabajador no entra a trabajar, y eso me parece gravísimo que se pueda decir sindicalmente. Si aquí tenemos libertad individual, en las competencias de las partes no entra nadie de ninguna forma, salvo que sea en interés del cumplimiento de la ley, porque lo del secreto bancario viene a la mano, ya que hablamos de que, salvo que fuese la Inspección de Hacienda la que reclamase los datos del cuenta-correntista, éstos no debían ser comunicados. Entonces aquí, si se pidiese para sí la Inspección de Trabajo, la autoridad laboral, me parecería muy bien, pero que lo pidan los sindicatos cuando ni tan siquiera en la Ley se les menciona, salvo en el artículo 2 a nivel institucional, resulta excesivo.

El tema está en que la vigilancia del cumplimiento de la normativa no creo que corresponda a los representantes de los trabajadores, y menos a los sindicatos. Los representantes de los trabajadores pudiera ser por cuanto lo establece el artículo 64 del estatuto, pero a los sindicatos por supuesto que no, porque sería privarles una información que no tienen por qué acceder a ella.

**Moderador.** Pero prescindiendo de que sean representantes sindicales o no sindicales, igual que Manzanares ha dicho que la Ley sirve para controlar cualquier aspecto del contrato y consiguientemente que la copia básica debe ser de fidelidad del contenido del mismo, la postura de la CEOE en este caso sería ¿cuál?

**Rafael Ruiz.** La de si la finalidad de la Ley es la del control de legalidad, cuando yo cumplo con la legalidad y lo digo así, y si no, que me sancionen, con 500.000 pesetas, sino con 5.000.000 de pesetas, me parecería muy correcto. Pero si yo digo y afirmo en la copia básica que yo en materia de contratación, de salarios, jornadas y demás, me rijo estrictamente y cumplo las normas contenidas en el convenio colectivo vigente en ese momento aplicable a mi actividad tengo bastante. Cumplo con la legalidad diciendo eso.

¿Puede establecerse —pregunto yo ahora—, puede haber un contrato en el que la copia «este contrato se sujeta en todo al Convenio colectivo vigente en esta empresa»? ¿Sería válido ese contrato o no?

**Moderador.** Sí.

**Rafael Ruiz.** Pues ya está, con esa respuesta tengo bastante. Figurando nombre y apellidos, DNI, categoría y poco más y en lo demás me someto estrictamente al convenio, y cuando alguien me diga que no que me lo demuestre y me someto estrictamente a la sanción aplicable.

**Moderador.** Lo que sucede es que como he respondido sí, tengo que matizar algo. Es sí, si lo que realmente se aplicara fuera estrictamente el convenio, no si esa fórmula es simplemente elusiva de lo que realmente se aplica. Tiene la palabra Federico Durán.

**Federico Durán.** ¿Estamos todos de acuerdo con que la Ley obedece como finalidad al control de los contratos? ¿La finalidad de la Ley es el control de la contratación?

**Moderador.** Pero el tema es precisar qué es el control de la contratación y quién ejerce ese control.

**Federico Durán.** Es a lo que yo iba. Conectando con lo que he dicho antes, pienso que la obligación fundamental que establece la Ley es la obligación de entrega de copia básica de todos los contratos que deban celebrarse. Esa es una formulación que plantea muchos problemas interpretativos, y a la hora de afrontar esos problemas hay que encontrar una fundamentación razonable de la obligación que establece la Ley.

Creo que hay que considerar una serie de factores. En primer lugar, que la obligación que establece la Ley tiene que responder a una finalidad que sea digna de tutela y relacionada con actividades sindicales representativas; no puede actuar caprichosamente, sino en función de una serie de planteamientos razonables.

Hay que tener en cuenta que lo que se está estableciendo aquí es el control a unos contratantes privados; imponiendo, no se olviden, una obligación a esos contratantes privados de entrega de una copia «básica» de su contrato. Y eso es algo totalmente inusual en el sistema contractual; no hay, que yo conozca, en el sistema contractual del ordenamiento español norma alguna en virtud de la cual los contratantes tengan que entregar a un tercero —y en este caso luego veremos quién es el tercero, que ese es otro tema de discusión— copia del contrato. Y además hay que tener en cuenta las prerrogativas empresariales que derivan de la Constitución, una Constitución fruto del consenso y de concesiones recíprocas, y en ella hay artículos importantes que consagran la libertad de empresa en el seno de una economía de mercado, y eso supone garantías importantes para la empresa.

Para el empresario esta obligación le supone el dar a compartir informaciones sobre las relaciones contractuales establecidas, y eso, desde el punto de vista constitucional, también tiene que tener un límite. Creo que ese es el punto fundamental, ¿cuál es la justificación en virtud de la cual la Ley puede establecer para unos contratantes privados una limitación de su libertad contractual, y para el empresario una limitación de su prerrogativa empresarial? Creo que esa es una justificación que la propia Ley lo dice, si bien de una forma indirecta, artículo 1.1.1 párrafo 2º, y dice que la entrega de la copia básica se hace con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente.

Por lo tanto se trata de control de legalidad. Lo que la Ley permite es que los

representantes de los trabajadores conozcan ciertos datos para comprobar la adecuación del contenido del mismo a la legalidad vigente. Ahora bien, aquí se plantea el tema fundamental, y es si eso significa que se está invistiendo a los representantes de los trabajadores de una función general de control de la legalidad en relación con la contratación laboral. ¿Tienen los representantes de los trabajadores, como consecuencia de esta Ley, atribuida una función de control general de la legalidad de la contratación laboral o no? Creo que en nuestro sistema constitucional no tiene cabida una atribución a los sindicatos de una función general del control de la legalidad de la contratación laboral: eso choca con los principios del sistema contractual, eso lo tienen atribuido determinadas instituciones públicas, pero no tendría cabida en nuestro ordenamiento jurídico atribución a los sindicatos de una función general de control de cualquier supuesto de ilegalidad en la contratación laboral.

Si a los sindicatos se les atribuye el control general de las posibles ilegalidades estamos alterando trágicamente nuestro sistema contractual y nuestro sistema constitucional. La Ley tiene que tener otra explicación razonable, ¿cuál es esta explicación razonable? Creo que aquí se ha dicho, y Rafael Ruiz ha leído una carta que no conocía del ministro Chaves, que creo que lo dice claramente: se trata de los sindicatos, o los representantes de los trabajadores, tengan los elementos necesarios para comprobar que la utilización por parte del empresario de ciertas modalidades de contratación permitidas en supuestos legalmente tasados se hace de acuerdo con la legalidad vigente. Desde ese punto de vista, creo que no hay reproche constitucional ninguno a la Ley, ni reproche ninguno desde el punto de vista del ordenamiento jurídico a los poderes concedidos a los sindicatos, reproche que en mi opinión sí podrían existir si se tratase de configurar desde un punto de vista más amplio el control conferido a las organizaciones sindicales.

Si se considera que los representantes de los trabajadores van a tener una capacidad de control de los salarios, de la jornada del trabajador, de la categoría profesional, estaríamos creando una estructura paralela en nuestro sistema jurídico por una vía indirecta, que chocaría con los principios actualmente imperantes.

La única interpretación razonable es que se está confiando a las organizaciones sindicales, o a los representantes de los trabajadores, una capacidad de control de la utilización por parte del empresario de ciertas modalidades de contratación que sólo están previstas cuando concurren determinadas circunstancias. Lo que se trata, pues, es de ofrecer a los representantes de los trabajadores elementos de conocimiento necesarios para comprobar que se dan realmente circunstancias que justifican esa modalidad de contratación. Y desde ese punto de vista la Ley se explica claramente. Si no tenemos en cuenta ese punto de vista cuando surgen todos los problemas, y no veo por qué a un representante de los trabajadores hay que informarle de materias específicas en cuanto a jornada, función, etc., que pueden responder a muy diversos puntos de vista y que un representante no tiene por qué conocer. El tema de la negociación colectiva no incide a materia, el trabajador puede solicitarle al empresario acogerse a un sistema de contratación por cualquier motivo, y no tiene por qué dárselo a conocer a nadie.

Desde ese punto de vista creo que los problemas interpretativos que plantea la Ley se pueden solventar razonablemente. Y el primer problema que se plantea es cuando se dice «los contratos que deban celebrarse por escrito». ¿Cuáles son los contratos que deban celebrarse por escrito?

Si nos atenemos al punto de vista al que yo me he referido son sólo y exclusivamente aquéllos que la Ley dice que deben celebrarse por escrito, y además la propia Ley indirectamente viene a reflejar eso. El artículo 1.2 dice que el empresario notificará a los representantes legales la prórroga de los contratos a los que se refiere el número 1, así como la denuncia. ¿Eso qué significa? Los contratos susceptibles de prórroga y susceptibles de denuncia son sólo los contratos temporales, luego si el artículo 1.2 dice que los contratos a los que se refieren el número 1 son susceptibles de prórroga y denuncia, está claramente refiriéndose a los contratos temporales.

Por tanto, creo que lo que el legislador pretende aquí es simplemente, en los supuestos en que se utilicen modalidades de contratación distintas del contrato tipo, que es el contrato completo y por tiempo indefinido, dar a los representantes de los trabajadores una acreditación suficiente de que concurren circunstancias que justifican la contratación. En mi opinión, si el empresario acuerda la realización por escrito del contrato, sin que sea legalmente obligatoria esa formalización, eso no está incluido en el campo de aplicación de la Ley. Es más, creo que si un convenio colectivo establece la obligación de que todos los contratos que formalicen por escrito no implica que todos esos contratos estén bajo el campo de aplicación de la Ley.

Por lo tanto, creo que la manera correcta de interpretar la Ley es no atribuir un poder general del control de la contratación y de todos los aspectos de la misma, sino exclusivamente un derecho de información a los representantes de los trabajadores para comprobar que la utilización empresarial de ciertas modalidades de contratación legalmente tasadas se adecúan a las exigencias que la propia Ley establece.

En conclusión, creo que hubiera sido mucho más sensato modificar el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se dice que los contratos a los que se refiere el número 1 y el número 2 deben ser notificados a los representantes de los trabajadores, añadir que a los representantes de los trabajadores hay que entregar copia básica de los contratos a los que se refiere el artículo 15.1, que es realmente donde puede tener incidencia el contenido de la Ley y una justificación desde el punto de vista constitucional.

Repito que imponer a unos contratantes privados la entrega de una copia de su contrato a un tercero, imponer una limitación de las prerrogativas empresariales en cuanto los contenidos y en su política de contratación, eso sólo se puede hacer cuando hay una justificación suficiente, y la justificación puede ser el control de los representantes sindicales de la utilización empresarial de las modalidades de contratación para supuestos legalmente tasados. Y desde ese punto de vista la Ley presenta una aplicación razonable que no plantea ningún problema, pero si se trata de llevar la Ley a otros supuestos, eso, inevitablemente, y yo no digo que sea bueno o que sea malo, me da igual, lo que digo es que eso provoca una serie de

problemas desde el punto de vista jurídico que puede generar la inutilidad de la Ley desde el punto de vista legal.

**Moderador.** Antes de darle la palabra a Enrique Lillo, yo quería llamar la atención, porque ha salido el tema muchas veces, sobre el artículo 8.3 del Estatuto. De alguna forma es un falso problema: si según el artículo 8.3, está a disposición de las partes documentar o no por escrito el contrato, ello quiere decir que pueden documentar lo que quieran, incluso sólo una parte, si no quieren que el resto quede afectado por la Ley.

**Enrique Lillo.** La verdad es que han surgido en las últimas intervenciones varios puntos importantes. Hay uno primero que ya lo expuso Rafael Ruiz y que yo quería matizar, y es lo de individual y colectivo, la conexión entre lo colectivo como el terreno de los sindicatos y lo individual como terreno exclusivo del empresario y trabajador individual.

Como que esta división nunca ha existido, ni existe ahora ni existía antes, porque si hablamos de relaciones puramente individuales en ese esquema no cabe el expediente de crisis. El expediente de crisis, cuando hay un pacto firmado por los representantes de los trabajadores o por los sindicatos en la reconversión industrial, implica que contra la voluntad individual del trabajador y sin que éste haya incurrido en ningún tipo de incumplimiento contractual individual, se le extingue su contrato. Luego la libertad individual de extinguir, siempre en Derecho Laboral se ha visto de alguna manera rectificada por la existencia de este tipo de figuras colectivas, con lo cual lo que se plantea es que no hay esa diferencia tan tajante.

Centrándonos ya al contenido de la Ley, efectivamente la Ley es una Ley de control. La Ley no implica que el empresario tenga que pedir permiso a un comité de empresa para poder contratar o no, luego olvidémosnos del sistema inglés. La libertad de contratación subsiste y nadie la restringe. Es una Ley para formar del contenido del contrato, no para pedir permiso para contratar, ni una Ley para que el sindicato sea quien decida si se contrata o no; quien decide va a ser exclusivamente el empresario. Luego tampoco saquemos las cosas de sitio al hablar de libertad de empresa y economía de mercado, porque la libertad de empresa entendida como facultad del empresario para decidir si contrata o no, no la restringe la Ley, ni nadie se la va a discutir, ni se pone en tela de juicio.

Lo que ocurre es que en el acuerdo previo a la Ley pretendía dar respuesta a una realidad de ilegalidad y de fraude en la contratación. Lo que sucede es que la ilegalidad no se circunscribe a este tipo de contrataciones como ahora veremos, sino también pueden darse ilegalidades en otro tipo de relaciones laborales, y no sólo en los contratos temporales.

Luego si la Ley, en el artículo 1.1 habla de tener información para comprobar la adecuación a la legalidad, no está identificado exclusivamente ilegalidad con los fraudes que se han dado cuantitativamente más en este tipo de figuras contractuales, sino también en cualquier tipo de figura, puesto que la ilegalidad tiene un alcance amplio.

Y en mi opinión tampoco se puede considerar que la ilegalidad es la adecuación o no al convenio, ya que hay muchos aspectos que no los regula el

convenio y sin embargo pueden ser ilegales. Por ejemplo, el convenio colectivo puede no regular nada de la igualdad entre hombre y mujer, y sin embargo puede haber discriminaciones económicas por razón de sexo, y esas discriminaciones pueden detectarse más allá de lo que diga el convenio, en la propia realidad contractual, y eso ¿no es una ilegalidad? Pues sería una ilegalidad superior a la ilegalidad que se infringiría en relación a otra norma contenida en el convenio. Luego centremos un poco el alcance de la cuestión.

Y centrando el alcance de la cuestión, quiero decir que efectivamente los sindicatos planteamos que del INEM se nos facilitará la copia de los contratos temporales, por una razón, porque en estos contratos se detectaban muchos fraudes. Por ejemplo, hay tres sentencias del Tribunal Supremo que han dicho que para los vigilantes jurados no vale hacer contratos en prácticas porque es una ilegalidad y un fraude contractual, las empresas se ahorran mucho dinero en cotización a la seguridad social y encima eso de contrato en práctica nada, pues lo que hacen es mucha práctica de trabajar y muchas horas de trabajo. Pues a pesar de esa sentencia del Supremo se siguen haciendo contratos, y ocurre que muchos vigilantes jurados, individualmente, no se atreven a reclamar por lo que dije antes.

Una manera de poder paliar esto es si a través del INEM se tuviera acceso a esos contratos, pues a lo mejor se contribuía a arreglar esa situación. El INEM se negó, con un dictamen que publicó la prensa, de la asesoría jurídica del INEM que decía dar copia de los contratos atacaba al derecho de intimidad, y encima citó en su dictamen dos sentencias del Tribunal Constitucional que no tienen nada que ver, porque una sentencia hacía referencia a la irrupción de la Guardia Civil en el domicilio de unos presuntos terroristas, y eso no tenía nada que ver con la copia de los contratos.

Lo que ocurrió es que como esa cuestión no se arregló en el INEM, cuando empieza la dinámica de la concertación, junto con aquella finalidad clásica de poder tener información del contenido de los contratos temporales que ya se había planteado en el INEM, surgió otra finalidad, y así hay que entender la Ley, y así lo dice la propia exposición de motivos de la Ley, que dice que junto con los derechos de información reconocidos a los representantes legales por el Estatuto, existe una finalidad complementaria, impulsar nuevas fórmulas de participación institucional de los interlocutores sociales en el seguimiento de la contratación laboral.

Ante esto, en mi opinión, este dato junto con que el contenido de la Ley no sólo se limita a la contratación, sino que se nos habla de información sobre el contenido concreto de la contratación, de nueva regulación de finiquitos y propuestas de finiquito como fase previa, etc., esto hace que la Ley vaya más allá del problema de la información sobre el contenido concreto de las modalidades temporales de la contratación temporal, y vaya a esta otra finalidad la de fortalecimiento de la participación institucional de los sindicatos más representativos y ampliación también de la participación en la propia empresa.

Y es en este contexto en el que hay que entender, en mi opinión, el que cuando la Ley habla de contratos que deban celebrarse por escrito debe entenderse no sólo los contratos temporales, eventuales, de fomento de empleo, de obra o servicio

etc., sino también debe entenderse los contratos fijos de empresas concesionarias de servicio público, como FOCSA, la empresa de limpieza de Madrid. Y esto, ¿con qué finalidad si ya se cumple el convenio? Pues porque la legalidad no sólo es de convenio, habrá que conocer otros aspectos como el salario, porque todos sabemos que si se saben aspectos como de salario y jornada se pueden detectar discriminaciones por razón de sexo, por actividad sindical, o por horas extraordinarias. Por tanto creo que la Ley no es una Ley de control sindical tan amplio como se ha querido ver por parte de algunos sindicalistas, pero tampoco es una Ley tan limitadísima que sólo se remita a darnos algunos datos sobre los contratos temporales.

Porque si el alcance de la Ley es que se nos informe de algunos datos parciales de los contratos temporales, es decir, que se informe sobre algunas cuestiones de objeto del contrato y de categoría, jornada y salario sujeto a convenio, eso ya existía antes de la Ley, puesto que ya el Tribunal Central de Trabajo dijo que por notificación de los contratos hay que entender los elementos básicos de los contratos, entonces se supone que una Ley se promulga para innovar el ordenamiento jurídico, no para continuar en la situación que existía con anterioridad.

**Moderador.** Creo que con las distintas intervenciones ha quedado claro, en opinión de cada uno, cuál es la finalidad de la Ley. De todas formas, me gustaría hacer un turno muy breve, en relación con la copia básica, que cada uno dijera, en su opinión, qué entiende por copia básica, qué debe contener, y qué cosas deben ser excluidas.

**J. Manzanares.** En el tipo de contrato que está legalmente autorizado, habría que coger el «typex» y tachar el DNI, el estado civil y el domicilio del trabajador, exclusivamente.

**Moderador.** Y ¿qué papel tendría el inciso último de la intimidad si es que cumple alguno?

**J. Manzanares.** Yo me haría la siguiente pregunta: ¿En qué medida el contenido del contrato de trabajo pertenece a la propia esfera del trabajador? Es que hay otros derechos que tienen un rango superior, el propio derecho de participación de los trabajadores no sólo se consagra en el artículo 64, sino que por extensión es una protección de las funciones representativas que deben ser ampliadas, va en beneficio del trabajador, el propio artículo 119 de la Constitución lo establece, y hay un interés público en que se cumplan las normas laborales. Parece que se trata de una polémica más de tipo ideológico que esconde quizás el que por primera vez los sindicatos hemos conseguido que el legislador profundice en un aspecto de la democracia en la empresa como es el de la información a los representantes de los trabajadores.

**Moderador.** Rafael Ruiz, copia básica ¿es copia total?

**Rafael Ruiz.** No, porque si hubiese sido copia total así lo habría dicho el legislador, y si fuese fotocopia del contrato así lo habría dicho el legislador, y si hubiese sido el contrato con el «typex» así lo hubiese dicho el legislador. Pero no ha dicho eso. Para mí la copia básica es un documento diferente del contrato, que debe contener todo aquello que sea necesario para saber si el contrato se amolda o no a la legalidad, que es la finalidad de la Ley. Todo lo que se salga de eso es

arriesgarse a soportar alguna que otra querrela que nos podría venir de soslayo por algún trabajador que se considerase herido, por más o por menos, en su intimidad.

El que haya vivido en la empresa tiene que darse cuenta de un detalle fundamental. Cuando es conocida la retribución el agravio comparativo surge y nunca da buenos resultados. Hay gentes de la misma categoría que no ganan lo mismo, entonces hay una propia reserva interesada del individuo que no tiene ningún deseo de desvelar, y no tenemos por qué desvelar aquello que no se nos pide, para constatar la legalidad de un contrato. Se constata de muchas formas sin necesidad de poner de manifiesto detalles que son íntimos de la persona como el Tribunal Constitucional en más de una ocasión lo ha admitido. La cosa económica es de reserva de cada uno.

Ya he expuesto lo que entendemos por copia básica, y en este concepto nos vamos a mantener, hasta que los jueces no nos digan lo contrario.

**Moderador.** Por precisar: ¿La copia básica sería una copia del contrato que tendría cancelado no ya los detalles que la Ley menciona sino cláusulas concretas?

**Rafael Ruiz.** No, sería un resumen del contrato, un extracto del mismo, un documento que contuviese los elementos esenciales del contrato para demostrar que se adecuaba a la legalidad. No otra cosa. Os lo puedo hasta leer. Lo tenemos tan claro que tenemos un anexo a una circular que hemos repartido, que dice:

«Copia básica del contrato suscrito entre la empresa tal, y el trabajador tal.»  
 Contiene también las estipulaciones, siempre que sea contrato temporal; si es indefinido, nada. Objeto del contrato: siempre que sea exigido en la misma norma aplicable, si no tampoco. La categoría: la titulación sólo cuando tenga que acreditarse, en los casos que no haya que acreditarse, tampoco; salario: sugerimos que se respete lo establecido en el convenio aplicable vigente de tal fecha, no lo recibido por el trabajador que pudiera ser una cantidad distinta. En vacaciones también se dice las que establece el Convenio. La fecha de formalización del contrato: por supuesto, y norma específica que regula dicho contrato. La firma de la empresa y no otra cosa. Si alguien quiere más el inspector de Trabajo tiene facultades para pedir una copia del contrato y se le da, porque tiene deber de sigilo, que es otro de los defectos de esta Ley que habla de sigilo pero de difícil exigencia. Entonces el empresario tiene doble penalización: si incumple una norma por exceso puede estar conculcando el derecho a la intimidad, y si lo incumple por defecto está incurso en las sanciones que esta Ley establece. Entonces vamos a ser prudentes y hagamos lo justo para cumplir con la legalidad y nada más que lo justo. Ese es el tema.

**Federico Durán.** Creo que la discusión en torno al contenido de la copia básica está condicionada por todo lo que hemos dicho antes. Creo que la Ley peca de ambigüedad propia de toda legislación pactada. El legislador en este caso ha tratado de prever un recurso de inconstitucionalidad, diciendo que de la copia básica se excluirá cualquier otro dato que afecte a la intimidad personal, consecuencia de lo cual el Tribunal Constitucional dirá que la Ley es constitucional, que serán inconstitucionales las aplicaciones de la Ley, porque la Ley ya dice que cualquier dato que afecte a la intimidad personal se excluya.

Entonces considero que hay que remontarse a cuál es la finalidad de la Ley, y creo que la Ley hay dos maneras de aceptarla; una manera corporativa, que es la de considerar que los sindicatos no son sólo instituciones privadas para la defensa de los intereses de los trabajadores que tienen una función institucionalmente reconocida, sino que son también instituciones públicas, y tienen por tanto funciones públicas de control de la legalidad. Y eso tiene difícil encaje en nuestra Constitución y en nuestro sistema de relaciones laborales; no creo que los sindicatos tengan que ser los encargados de controlar la legalidad empresarial, puesto que son instituciones que pueden ejercer su denuncia, entablar las acciones oportunas ante la jurisdicción laboral, pero creo que hoy por hoy introduciría un elemento de perturbación considerable en el sistema jurídico el decir que los sindicatos están investidos de una función de control de la legalidad.

Entonces si los sindicatos no están investidos de esa función general de control de la legalidad la Ley tiene que tener una función más específica. Si se interpreta razonablemente la Ley, desde el punto de vista de la atribución de derechos de información a los representantes de los trabajadores para comprobar la adecuación a la legalidad de la utilización empresarial de ciertas modalidades tasadas de contratación, entonces no tiene ningún problema el contenido de la copia básica, que contendría todos aquellos datos que permitan comprobar que el uso de la concreta modalidad contractual a la que se ha recurrido cumple los requisitos legalmente exigidos. Por ello, deberán figurar en la copia básica, en mi opinión, las características del trabajador contratado que sean relevantes para la contratación de que se trate. Por ejemplo, trabajador desempleado, cuando la modalidad exija la situación de desempleo del trabajador; el objeto del contrato y su duración precisa, o los criterios en virtud de los cuales se pueda determinar; cuantas circunstancias específicas de cada modalidad de contratación resulten determinantes para la configuración legal de la misma; por ejemplo, el trabajador sustituido, en los casos de contrato de interinidad; la nueva actividad lanzada por la empresa, en los casos de contrato de nueva actividad; la no amortización del puesto de trabajo en un periodo anterior a la contratación, en los casos que sean igualmente exigibles. Esos son los datos que en mi opinión deben figurar en la copia básica y ningún otro dato.

En todo caso no pretendo hacer aquí de abogado del diablo. Creo que los sindicatos deben tener en cuenta que la manipulación del sistema jurídico es algo delicado y que puede tener efectos contraproducentes a los que se pretende, y hay que saber hasta dónde se puede llegar incluso con las leyes, porque no se puede llegar a cualquier sitio, hay que ser prudentes en cuanto a los objetivos que se pretenden con cualquier reforma legislativa. Creo que lo que hay que plantearse es cuál es la finalidad razonable que con la Ley se trata de conseguir, y si resulta que se trata de conseguir una finalidad de control general de la legalidad de la contratación, creo que eso está fuera del alcance de los sindicatos; hoy por hoy, fuera de nuestro sistema jurídico, y fuera de las coordenadas constitucionales que marcan ese sistema de contratación laboral. Ahora bien, si es una finalidad de control de legalidad empresarial de ciertas modalidades de contratación, está

claro que hay que exigir la acreditación de que concurren las circunstancias que justifican la modalidad de contratación.

Vuelvo a insistir, aquí se ha planteado por ejemplo el tema de las horas extras, y no creo que conociendo los datos del contrato un sindicato pueda deducir si se realizan horas extras o no, o que ningún empresario sea tan ingenuo como para poner en un contrato que se van a realizar 250 horas extras al mes. Eso no se hace figurar en los contratos, sino que en la práctica hay que realizar una actividad de vigilancia, y para eso están los representantes de los trabajadores y las instituciones públicas correspondientes.

En cuanto a los contratos en prácticas, Enrique Lillo ha puesto el ejemplo de los vigilantes jurados, y efectivamente es cierto, pero ese no es un tema de control. Sucede que la normativa española, y la propia actuación del Ministerio de Trabajo, ha fomentado el fraude, permitiendo que se utilicen para la contratación en prácticas títulos que no tienen ningún contenido teórico. Hay que modificar la normativa laboral, porque si hay una normativa que permite esa contratación fraudulenta, por mucho que se notifique el contrato en prácticas de los vigilantes jurados, al amparo de esa normativa, se seguirán realizando. Creo que hay que tener en cuenta la respuesta adecuada para cada situación de ilegalidad con la que podemos encontrarnos en el sistema de relaciones laborales.

En mi opinión, coherente con lo que he expuesto antes, el contenido de la copia básica debe ser ese y sobra cualquier otra discusión. Huelga decir si el salario debe figurar en la copia básica o no, porque ello puede dar lugar a problemas constitucionales horribles. Yo no sabría decir ahora mismo si el figurar el salario en la copia básica desde el punto de vista constitucional es admisible, pero a mí personalmente, en cuanto a empleado público, no me agrada que mi nivel retributivo fuese puesto en conocimiento de los representantes sin ton ni son, porque creo que ese es uno de los elementos esenciales de la esfera privada.

Hay una finalidad de control de la utilización de ciertas modalidades de contratación que justifica la concesión por el ordenamiento de poderes a instituciones privadas, como son los sindicatos, no olvidemos que no son instituciones públicas, a menos que vayamos a un sistema corporativo y entonces digámoslo claramente y hagamos las reformas constitucionales precisas. Pero hoy por hoy hay que enfrentarse a un sistema contractual enmarcado por la Constitución. Por ello, creo que la única postura razonable para una aplicación no traumática ni conflictiva de la Ley es aquella que se trate de conseguir un control de la legalidad empresarial de las modalidades atípicas de contratación, y por tanto exigiendo la notificación de todos aquellos aspectos de la contratación que están justificados por la modalidad atípica que en cada caso se deba utilizar.

Enrique Lillo. Creo que la copia básica hay que entender lo que dijo antes Manzanares, es decir, debe contener todo el contrato salvo las circunstancias que específicamente se enumeran en el artículo 1, como domicilio, DNI y estado civil, y ningún otro dato más fuera, porque la Ley Orgánica 1/82 no establece ni contempla ni regula ningún otro dato, con lo cual será borrar con el typex esos datos.

Se plantea el hecho de que como se dice «copia básica» se está refiriendo a otra cosa, pero para eso lo tendría que haber dicho la Ley, diciendo que se facilitará otro documento al cual se le denominará copia básica, y sin embargo no lo dice. Es más, si la interpretación y el alcance que hay que darle a la Ley es el que aquí se está exponiendo por parte del profesor Durán y por parte de Rafael Ruiz, si ese es el alcance, entonces esta Ley no innova nada. ¿Para qué se promulga una Ley?, ¿para continuar con el mismo régimen jurídico existente antes de la promulgación de la Ley? Eso es absurdo, en mi opinión. Porque ese tipo de información en materia de contratación temporal ya estaba antes de que surgiera la Ley, y hay sentencias del Tribunal Central que lo han dicho, mencionando que había que facilitar los elementos básicos y hasta el salario y la jornada. El Tribunal Central ya decía que en la información a los representantes legales de los trabajadores del contrato, interpretando el artículo 15 y 64 del Estatuto, debía incluirse, entre otros datos, la jornada y el salario. Luego si ahora se promulga una Ley para no poner el salario, haciendo figurar el del convenio o el legal vigente, para eso no se promulga una Ley.

Pero es más, la propia Ley, en el artículo 1.1 párrafo último, distingue entre contratos con obligación de registro en el INEM y contratos sin obligación de registro pero cuya copia básica sin embargo sí que hay que registrar. Entonces los contratos temporales me parece que tienen obligación de ser registrados, por lo tanto ¿a qué viene esta distinción?

Por último, ¿por qué se pone lo del derecho a la intimidad? Pues mira, me parece alarmante, lo he dicho en alguna ocasión, que en virtud de una relación contractual el empresario pueda fiscalizar la vida personal del trabajador a determinados niveles: ponerle un detective, y el despido será procedente; ponerle un vídeo que le grabe. Si por una obligación contractual el Tribunal Constitucional justifica el recorte al derecho a la intimidad y a la propia imagen, ¿va a suponerse que la Ley ataca ese derecho a la intimidad? Eso me parece absurdo, me parece que va a un alcance al derecho a la intimidad absolutamente desproporcionado.

**J. Manzanares.** Un momento sólo, porque oyendo al profesor Durán parece ser que lo que queremos los sindicatos es volver al corporativismo. Y me surge la pregunta de ¿cómo pueden ejercer los representantes de los trabajadores el artículo 64.8, que literalmente dice que deben ejercer una labor de vigilancia y cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social, empleo, así como el resto de los pactos, ya sean convenios colectivos, condiciones de empleo en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas frente al empresario u organismos o tribunales competentes? Si no hay la información fidedigna que ampara ese derecho de vigilancia, ¿cómo se va a ejercer ese derecho de denuncia? No estamos pidiendo ninguna cosa especial, sino simplemente la profundización en lo que viene siendo una laguna en la aplicación de este artículo.

**Federico Durán.** Creo que, con todos los respetos, hay alguna serie de malentendidos. Creo que todavía hay falta de práctica de debate democrático en nuestro país: tendemos a considerar cualquier crítica como un atentado al propio sistema institucional, y creo que eso no es así.

Creo que es importante una normativa de apoyo a las organizaciones sindicales, que tienen una función muy importante que realizar en el sistema de relaciones laborales. Soy un ferviente partidario de potenciar los derechos de información de los representantes de los trabajadores, de las organizaciones sindicales, pero creo que todo eso hay que hacerlo dentro del contexto en el que nos movemos y con unas normas de actuación razonables. La intervención de Enrique Lillo da por admitido que todos consentimos que a los trabajadores se les controle por detectives o por vídeo; creo que el control por detectives sería muy discutible y además la propia justicia lo matiza, no admite la vigilancia singular de los trabajadores mediante un detective, permite la prueba del detective como una prueba testifical más en ciertos aspectos, y siempre y cuando no sea una vigilancia singular del trabajador concreto.

En cuanto al tema de los vídeos, considero de dudosa legalidad la grabación por vídeo de las actividades laborales; creo que en las empresas se puede utilizar la grabación por vídeo a otros efectos. Y creo además que, por ejemplo, una grabación mediante vídeo, por motivos de seguridad, pongamos por caso en una entidad bancaria, a través de la que se descubra un incumplimiento laboral de un trabajador que se pretenda sancionar, sería una prueba ilícitamente obtenida.

De modo que no se den por presupuestas algunas posturas aquí. Lo mismo que defiende la libertad en un sentido, la defiende en otro también. Y no hay que presuponer que aquí se está considerando que son admisibles ciertas actuaciones empresariales contra el derecho a la intimidad y sin embargo no se persiguen en otros aspectos.

Dicho esto, yo no creo que Montesquieu esté enterrado definitivamente. Creo que vivimos en la sociedad con una cierta división de poderes y que hay unas reglas institucionales que hay que respetar; que los sindicatos tienen una función respetable, pero que no deben pretender asumir una función general de control semipública de la legalidad. Y evidentemente eso no está en contradicción con el artículo 64.1.8; aquellas circunstancias de las que tengan conocimiento los representantes de los trabajadores en la empresa y que sean ilegales deben denunciarlas, y para eso están además. Cosa distinta es que se les invita, a través de obligaciones contractuales impuestas al empresario, de una función general de control de los contenidos de los contratos.

La Ley, por otra parte, incurre en contradicciones evidentes, y una de ellas la ha puesto de manifiesto Enrique Lillo, en lo relativo a la obligación del registro de los contratos. No estoy de acuerdo con la interpretación de Enrique Lillo, entre otras cosas, porque yo nunca estoy de acuerdo con eso, y no lo digo por él, sino porque la Ley lo permite con interpretaciones absurdas. Si interpretamos literalmente la Ley parecería que los contratos que deban formalizarse por escrito hay que entregar el contrato y copia básica, y los contratos que no deban formalizarse por escrito sólo copia básica, y ¿cómo se puede copiar algo que no existe? Eso es algo que no entiendo, si el contrato no existe, ¿cuál es la copia básica del contrato?

Creo que eso es algo que hay que interpretar correctoramente, entre otras cosas porque el artículo 16 del Estatuto no distingue, dice que todos los contratos

contrato verbal se registra mediante la notificación de la celebración del mismo ante la Oficina de Empleo correspondiente. Por lo tanto, no puede interpretarse en una línea tan oblicua el que el legislador establezca que los contratos que no deban formalizarse por escrito, a pesar de eso, hay que hacer una copia básica, lo cual sería una contradicción.

Creo que hay otros temas sobre los que brevemente me pronuncie. Creo que la Ley sufre de esas ambigüedades iniciales en determinados aspectos. Por ejemplo, el tema de las formalidades en cuanto a la entrega de la copia básica. La Ley dice que se tiene que entregar la copia básica y recoger la firma del representante. Ahí han surgido muchas discusiones. Hay una interpretación en virtud de la cual al representante hay que entregarle una copia básica que es la que él firma, y la firma del representante sólo se puede interpretar en el sentido de que sirva para la acreditación de que el empresario ha hecho la entrega. Luego quien tiene que retener la copia es el empresario, no el representante que la firma, porque si no no lo puede acreditar. ¿Qué copia se le entrega al INEM? El INEM ha dicho que se le tiene que entregar la copia firmada, y si yo fuese empresario no lo haría, me la retendría para mí, porque es la que me acredita que he hecho la entrega y me la ha firmado el representante, a él le entregaré otra copia.

Además, si la firma del representante se establece únicamente para acreditar la entrega, ¿por qué no puede el empresario acreditar la entrega mediante otros organismos suficientemente fehacientes? Hay que interpretar, además, que si el representante se niega a firmar la copia, el empresario podrá recurrir a otros mecanismos de prueba admitidos en Derecho. Por consiguiente, el tema de la firma creo que es un falso problema sobre el que se ha derramado demasiada tinta para la importancia que tiene.

¿Qué representantes son los que tienen que recibir la copia? Creo que la interpretación razonable es que la copia hay que presentarla a la firma, en caso de que haya Comité de Empresa, al presidente del Comité de Empresa, o al delegado de Personal, caso que haya delegado de Personal, y punto. Porque la Ley habla de los representantes legales, y aunque creo que es una terminología incorrecta, cuando el legislador español habla de representantes legales se está refiriendo a Comité de Empresa y delegado de Personal y no a delegados sindicales. Basta leer a Ley de Procedimiento Laboral, artículo 104, donde claramente distingue representantes sindicales de representantes legales.

Con independencia de eso, en virtud del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los delegados sindicales siempre tendrían derecho a exigir del empresario la misma información aportada al Comité de Empresa y delegado de Personal, evidentemente, pero la formalidad del empresario es presentar para la firma al presidente del Comité o delegado de Personal.

Dicho eso hay una cosa que me llama la atención, y es que se ha puesto todo el acento en la discusión previa y posterior a la Ley en la entrega de la copia básica, y los contratos que se deben formalizar por escrito, etc., etc., que creo que son aspectos relativamente importantes. En las empresas pequeñas hay un incumplimiento elevado de las normas legales, luego también lo habrá de ésta, y en las empresas grandes los niveles de cumplimiento se superan con holgura, ya que hay

empresas que por convenio tienen la obligación de poner las nóminas a disposición de los representantes de los trabajadores.

Sin embargo no se han planteado temas tan importantes como yo creo que es el del finiquito. La regulación del finiquito que hace la Ley es una regulación enormemente estrecha en sus miras. Creo que la única regulación correcta en este aspecto hubiera sido la de privar de efectos liberatorios al finiquito sin la firma de los representantes de los trabajadores; esa hubiera sido la verdadera innovación, y me llama la atención que los sindicatos no hubieran puesto el acento en ese aspecto.

Además, la regulación del finiquito es una regulación restrictiva, porque si se interpreta literalmente el artículo 3, se refiere sólo a los contratos temporales y a los fijos de carácter discontinuos, pero no a los contratos por tiempo indefinido. Creo que ahí es donde se tendría que haber puesto el acento y sería una medida de control del fraude bastante más importante.

Entonces me llama la atención que se haya puesto el acento en un tema que a fin de cuentas va a tener relativamente poca importancia en mi opinión y sin embargo haya temas tan importantes como estos que no han merecido la misma atención, y sobre todo el tema del finiquito.

**Moderador.** Bien, Federico Durán ha hablado de varios temas: de la representación, de finiquitos y también de la prórroga. Hablemos primero de la cuestión de la representación. ¿Qué opinión les merece?

**Rafael Ruiz.** Bueno, eso es lo que dice la Ley, no lo inventa nadie. Nosotros, cuando el día 9 de enero nos dirigimos al ministro, Luis Martínez Noval, le decíamos que había una serie de dudas y se las relatábamos una a una. Contesta y dice que su Departamento no comparte la consideración que hace Vd. en su carta, según la cual el texto aprobado por las Cortes Generales adolece de falta de concreción. Y nosotros creemos que hay falta de concreción por todos los lados, pero el ministro asegura que no. Y continúa diciendo: «Al contrario, creo que el texto es bien preciso en lo tocante a los datos que deben omitirse en la copia básica y en los destinatarios de la misma, entre los que se encuentra la representación legal de los trabajadores».

Decir que todo está muy claro es absurdo. Entonces cuando nosotros le decimos que el ministro anterior a él había dicho que seguramente un desarrollo reglamentario de la norma sería lo idóneo para llegar a una conclusión válida, él reitera que por esa razón estima que no es muy necesario ni conveniente proceder al desarrollo de la Ley en vía reglamentaria puesto que la Ley no lo prevé, ya que se trata de una norma que está en un cuadro claro de derechos y obligaciones sobre el que no cabe hacer por parte del ejecutivo otras distinciones que las consignadas por el legislador en el texto normativo. Si no fuese escrito por un ministro sería de chiste.

Con todo eso me parece que la Ley sigue siendo tan poco clara como se ha dicho aquí. Falta de claridad que hubiese podido eliminarse si la patronal hubiese estado en la Mesa, por eso dije primero que se había roto el tripartismo como una fórmula adecuada.

En lo que ha expuesto Enrique Lillo sobre los expedientes de regulación de

empleo, quiero aclarar que ahí son las dos partes interesadas al más alto nivel las que llegan al acuerdo, y entonces si las dos altas partes llegan al acuerdo, luego se somete al trabajador y se le respetan sus derechos íntegramente, quiere decir que no es con nocturnidad y alevosía como yo había dicho al principio. Y claro, las cosas hechas mal y de forma subterránea siempre terminan acabando mal. En cuanto a la Ley Orgánica 1/82, contrariamente a lo que decía Enrique Lillo, no es tan inocua como parece ser, pues dice que la revelación de datos privados de una persona o familia conocidos a través de la actividad profesional u oficial el que lo revele incurre en el incumplimiento de esa norma que es constitucional.

En cuanto al tema de los finiquitos somos claros. La no firma del finiquito, decimos nosotros en la circular, no producirá efectos distintos a los que con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley se producían, pudiendo las partes ejercer las acciones judiciales pertinentes en cualquier caso. Esto del finiquito es absolutamente superfluo, no sirve para nada. Porque ¿va a condicionar el representante sindical a la empresa?: no, si no tiene que negociar para nada con dicho representante cuando sea llamado por el interesado, y si no se ha llamado tampoco tiene por qué estar allí. Pero cuando se ha llamado no tiene que negociarse con el representante sino con el trabajador, y si no se ponen de acuerdo, reclamar ante los Tribunales que es lo que se hacía antes y lo que sigue existiendo ahora, no tiene que ocurrir nada más.

¿Quiénes son representantes legales de los trabajadores? Está clarísimo, para o están los artículos 62 y 63 del Estatuto que lo dicen con claridad y fuera de o no hay ningún representante más, y la Ley no hace ninguna alusión más que a los representantes legales de los trabajadores, y cuando se refiere a los sindicatos lo hace ya en otro artículo, y entonces es ya desde el punto de vista de representación institucional, que ya no es lo mismo.

La prórroga de los contratos. Como es simple notificación, pues decir sólo de estos contratos se prorrogan, creo que no supone innovación respecto de la legislación anterior. Yo siempre digo que nunca un empresario contrata para pedir, nunca; la modalidad de contratación temporal le ha permitido conocer a fondo al trabajador, y bastante estúpido sería el empresario que conociendo a un buen trabajador lo despida cuando cumpla el contrato. Yo he sido director Personal muchos años y encontrar un mirlo blanco no es fácil, y cuando lo encuentra el que lo despide es tonto, eso desde que existe la relación laboral. A eso de las prórrogas no me preocupa. ¿Que hay que notificarlo?, pues seifica.

Esta Ley no ha venido a resolver ningún problema. Creo que ha venido a crear actividad en todo caso entre empresa y trabajadores, y a provocar unas cuestiones mucho más difíciles en la composición que hasta ahora había en las empresas, y veremos la cantidad de problemas que va a traer consigo si no seifica a tiempo, o si a tiempo los Tribunales no se pronuncian de forma que n inválida esta Ley.

Enrique Lillo. Creo que la representación en la empresa son tanto el Comité, delegado de Personal como el delegado sindical, donde exista, aunque en la mayoría de las empresas, por no tener el centro de trabajo los doscientos cincuenta

trabajadores, no habrá delegado sindical. Si no, no tendría razón de ser el artículo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que atribuye al delegado sindical las mismas facultades y competencias que al Comité. Si el Comité de Empresa tiene entre sus competencias recibir este tipo de información a través de la copia básica lo lógico es que el delegado sindical, sin necesidad de exigírselo al empresario, la reciba también directamente.

En cuanto al alcance del finiquito, estoy de acuerdo que lo mejor hubiera sido que la Ley la aclarase que el incumplimiento del requisito de la firma o de recepción del finiquito por parte de la representación legal de los trabajadores implicase la invalidez jurídica del citado finiquito. Pero no creo que en los ordenamientos existan preceptos de ese calibre: eso hubiera sido lo óptimo. Pero determinar jurídicamente si el incumplimiento de un requisito determina o no la invalidez de un acto creo que hasta ahora siempre se ha dejado al terreno propio de la interpretación, más que a la letra de la norma. Y en este terreno siempre se ha dicho que el incumplimiento de un requisito importante, y por tanto la infracción de un precepto legal, determina la nulidad de ese acto contractual, por pura aplicación del artículo 6.3 del Código Civil.

Luego si el finiquito no se ajusta a cuanto se establece en el artículo 3, el finiquito es nulo, en pura aplicación de la norma del Código Civil. Lo mismo que el Tribunal Supremo ha dicho que el finiquito, como el que se regula en algunos convenios como el de la construcción, donde se establece que debe estar presente y ser notificado al representante legal de los trabajadores, si esa notificación no existe, se produce una infracción del artículo «x» del convenio colectivo, y ante una infracción de un precepto el acto que infringe el precepto deviene automáticamente nulo. Lo mismo ocurriría aquí, luego sí que tiene un alcance importante.

En mi opinión la Ley diferencia claramente dos fases. Hasta ahora era una práctica lamentablemente frecuente firmar un finiquito en blanco, sobre todo en empresas de construcción, y entonces ahora se dice no a eso, que para que haya un documento válido no tiene sólo que haber un finiquito, sino otro documento previo que es el documento de propuesta de finiquito y es el que se regula en el artículo 3.1 de la Ley. Y si no hay un documento de finiquito previo el finiquito será inválido por infracción del artículo 3 de la norma, y esto sí que implica una cierta innovación.

Ahora bien, que la innovación no ha ido al terreno que debiera de haber ido de exigir como requisito indispensable la presencia del representante legal, sino que se ha quedado un poco más a medio camino puesto que la presencia del representante legal la supedita a la voluntad individual del trabajador expresada claramente, eso es verdad. Pero imaginemos que el trabajador manifiesta al empresario que quiere que esté presente un representante legal de los trabajadores, y que el empresario se opone a esa presencia, y no obstante el trabajador firma el finiquito, estaríamos en una situación en la que el empresario ha impedido la presencia del representante, y yo sostengo que habría también infracción del artículo 3 y ese finiquito sería nulo. Luego creo que va más allá de la interpretación que aquí se ha formulado.

En cuanto a la prórroga del contrato creo que queda la duda de si es la prórroga del primer contrato que se suscribió por escrito o es la prórroga del contrato escrito que esté vigente, y conforme a esta última concepción lo entiendo yo, es decir, que si el contrato escrito primero ha sido modificado por otro contrato escrito posterior la prórroga deberá ser notificada con las modificaciones del contrato prorrogado, si no sería absurdo la transmisión de información.

Por último, creo que en lo referente a subcontratación es una innovación importante porque la regulación del Estatuto no establecía el deber de información en los casos de subcontratación, sino de las previsiones de subcontratación.

Por último quiero señalar que en la legislación vigente en materia de registros de contratos en el INEM no dice que todos los contratos tengan que registrarse en el INEM, sino que distingue entre contratos por escrito que deben registrarse y otros contratos que no deben o no tienen por qué registrarse. Partiendo de esa distinción es por lo que se entiende que los contratos escritos que no tienen por qué registrarse en el INEM sí que hay que registrar la copia básica. Y sería absurdo registrar un documento de copia básica que no tenga nada que ver con el contrato, pero es que creo que la Ley tendrá defectos pero a tonterías de ese calibre no ha legado.

**José Manzanares.** En cuanto a qué se entiende por representante legal de los trabajadores, creo que hay un punto común con la CEOE y con el profesor Durán, ya que nosotros entendemos que el representante legal puede ser el presidente del Comité o el secretario. El caso del delegado de Personal, en el supuesto de que hay empresas que pueden tener varios delegados que actúan mancomunadamente, tiene que estar de alguna forma los tres presentes, o garantizar que de alguna forma el empresario cumple sus obligaciones con los tres. Creo que la CEOE confunde lo que son los sindicatos con el delegado sindical, que por extensión del artículo 10.3.1 de la L.O.L.S. hay que darle la misma información que a los representantes legales. Respecto al tema del finiquito, nos hubiera gustado una interpretación más progresista en ese sentido. Nos hubiera gustado que la Ley estableciera no la opción del trabajador, sino la obligatoriedad de estar presente el representante de los trabajadores; pero entendemos que es dudosa esa obligatoriedad de presencia ante el empresario. Por último, sobre el tema de las prórrogas y denuncias la Ley recoge este tema con un carácter casi disuasorio, es decir, evitar el encadenamiento que a veces se hace en los contratos. Y en este sentido creemos que puede ser interesante esta notificación de las prórrogas y denuncias, y debe contener todos los datos para identificar el contrato que se prorroga.

**Rafael Ruiz.** Me parece que dije que la notificación de las prórrogas está tan clara en la Ley que el que no lo haga infringe la Ley. Pero es notificación, lo que yo decía es que no es entrega de copia de nada. En cuanto a los representantes legales de los trabajadores y los representantes sindicales, conozco el artículo 10 de la L.O.L.S. y digo que estos últimos llegarán al conocimiento del contrato pero por la vía que deben llegar, no con el cumplimiento de esta norma que no dice nada de ellos, y por consiguiente esta norma no es aplicable a los delegados sindicales. Los representantes forman parte del Comité ya tienen la información, y si no, pues deberán esperar

a que la empresa, sin prisas, le notifique la copia básica al igual a los demás, pero ya sin la premura que la Ley establece. En cuanto a lo que decía Lillo sobre la información sobre previsiones de subcontratación, eso no es imperativo, en el sentido de que habrá que facilitar información acerca de las previsiones; pero en las previsiones, ¿hay que acertar necesariamente? Una previsión no es más que una previsión, y no es obligatorio acertar. Entonces la previsión se puede dar de tantas maneras que cualquiera de ellas puede bastar, que luego se cumple o no en función de lo que sea luego la realidad del momento.

**Enrique Lillo.** Sabemos que una previsión no es más que eso, pero si hay un conocimiento reiterado de que esas previsiones no se cumplen creemos que efectivamente se puede llegar a una infracción al empresario.

**Rafael Ruiz.** Sí, y también a que el empresario diga que para este trimestre no tiene ninguna previsión de contratación, y eso es una previsión. Que luego la incumple a favor de los trabajadores, pues mira qué suerte, y si la cumple, pues ha acertado y en paz.

**J. Manzanares.** En el tema de la subcontratación está claro el hecho del prestarismo laboral. Aquí la Ley viene a garantizar el que si esa empresa no es tal empresa y no tiene justificada la tarea de la subcontrata sin tener entidad propia ello puede ser controlado. En muchos bancos y grandes empresa se están realizando este tipo de acciones.

**Rafael Ruiz.** Y en los Ministerios también. Hay datos en cantidad.

**Enrique Lillo.** En cuanto a las previsiones, el artículo 1.3 de la Ley distingue lo que es información acerca de las previsiones de otros supuestos distintos como son los de subcontratación. No basta con informar de las previsiones de subcontratación; hay que informar de los casos concretos de subcontratación, que es distinto de la información de las previsiones. Creo recordar una anécdota, no voy a decir el nombre porque hay que tener un cierto deber de sigilo, pero en las dos últimas reuniones del Ministerio de Economía para la elaboración del texto de la Ley, hubo un alto cargo que dijo que suprimía lo de las subcontrataciones. Entonces tanto un compañero de la UGT abogado como yo le dijimos que no quitara eso porque sería añadir nueva polémica, porque el acuerdo dice «así como en los supuestos de contratación». Y entonces volvió indignado a la Mesa diciendo: «Es que quieren que informemos hasta de la subcontratación de la fotocopia.» Pues sí, además no es tan difícil informar de eso.

En cuanto a lo de la prórroga, insisto en que si el contrato inicial cuya copia básica se entregó ha sido modificado por otro contrato escrito, cuando se informa de la prórroga del contrato se entiende que se está informando de la prórroga de un contrato que ya es conocido, no de un contrato que no se conoce. Si ha habido un contrato posterior lo lógico es que junto con la prórroga se notifiquen las modificaciones del contrato original suscrito.

**Moderador.** Para acabar, haría una última pregunta acerca de lo que está pasando actualmente. La Ley entró en vigor hace dos meses, pero, ¿se está aplicando?, ¿se están entregando copias básicas?, ¿qué pasa con el INEM?

**J. Manzanares.** Efectivamente, ha habido un retraso en aplicar este tema por parte del INEM; han habido irregularidades, las hemos denunciado, y sigue

habiendo todavía una clara responsabilidad por parte del Ministerio de Trabajo en la aplicación de la Ley. Por parte de la CEOE está claro que esa circular famosa con ese anexo inventado, no legal, de contrato es el que se está haciendo: nosotros lo damos por recibido y no conforme y estamos actuando en este caso ante la Inspección de Trabajo. Por último, desde el punto de vista de los sindicatos, hay que reconocer que hay unas dificultades para llegar a la aplicación correcta de esta norma, sobre todo en la pequeña y mediana empresa, y estamos por la labor de sensibilizar a los representantes: una campaña de información a los delegados sindicales.

**Rafael Ruiz.** Lo que hasta ahora conocemos es que hay escasa actuación de la Inspección de Trabajo. De las que conozco hay dos o tres, y todas ellas casualmente actas extendidas por señoritas inspectoras, y hablan con una claridad manifiesta de lo mismo que he oído aquí, sobre que la copia básica es la copia íntegra del contrato, con el typex tal y cual.

Nosotros recurriremos el acta hasta el final, y hasta que el último Tribunal, que es quien tiene facultades para decidir, diga si estamos equivocados o no, seguiremos mandando la copia básica que nosotros entendemos, cualquiera que sea lo que diga la Inspección de Trabajo. Porque puede ser una interpretación que yo respeto pero que no coincide con la mía. Como yo pedí una aclaración y no me la ha querido dar el mayor responsable del Ministerio de Trabajo, pues no tengo que hacer adivinanzas que no tengo a mi alcance. Interpreto las normas como las leo y como creo que debe ser, y la Inspección la interpretará a su manera. Nadie se ha querido mojar interpretando el tema, porque incluso el INEM ha mandado unas circulares que no dicen nada.

Entonces está empezando a andar esto, y al igual que pasó con las elecciones sindicales pero con menos gravedad se darán un millón de pleitos, porque lo correcto es respetar por lo menos lo que tu entidad te dice. Igual que considero que los sindicatos deben seguir las instrucciones que le dan sus órganos de dirección.

Y si no es clara la Ley, si hubiera sido un acuerdo tripartito, nadie hubiera tenido que discutir nada, porque hubiéramos participado todos en el acuerdo. Para mí el mal estuvo en una presión sindical al Gobierno aceptada por éste. Pudo haberlo hecho mejor, si lo hubiese consultado. Porque, ¿con qué cara iba a decir yo que una cosa está mal hecha si he participado en ella? Esto es lo que les pasa a estos señores. Yo respeto su opinión, porque tienen que mantener los criterios que mantuvieron frente al Gobierno en aquella sesión del 31 de enero de 1990. Cuando el Tribunal Constitucional se pronuncie, entonces se habrá clarificado para siempre este desgraciado texto de la Ley que no debió haberse promulgado de esta forma, que considero carente de contenido. No sé si recordáis el decreto de sanciones e infracciones que dictó Ignacio Moltó. Duró lo que tardó en llegar al Tribunal Supremo, que lo anuló desde el primer artículo al último, porque faltaba la tipificación de las faltas antes de ser sancionables. Entonces, si te falta todo, ¿cómo se puede llegar a cumplir unas normas que tú no sabes leerla de tal manera? Además, ante la duda yo me quedo corto siempre, por simple prudencia.

**Enrique Lillo.** Creo que esta Ley tiene que pasar un rodaje. Me da la impresión que con esta Ley va a pasar lo mismo que con la Ley de las cuarenta

horas semanales, debido a la cicatería de la Administración Laboral. El Ministerio de Trabajo cada vez que promulga una Ley un poco progresista se atemoriza inmediatamente de la medida que ha tomado. Entonces va a ocurrir lo mismo que con aquella Ley, que en vez de dar una instrucción clara, tajante y definitiva, dictó unas instrucciones desastrosas que obligó a resolver el asunto en los Tribunales, y por lo tanto las cuarenta horas las dio la Sala 5ª del Tribunal Central de Trabajo en el año 1983. Y aquí quizás ocurre lo mismo, pero creo que no hay que llevarla a una judicialización inmediata, porque está clara, y porque la Inspección de Trabajo tiene el mismo criterio verbal. Si no se cumple la Ley hay que sancionar.

En realidad lo que está sucediendo es que hay empresas que la cumplen, no por obedecer o no a la CEOE, sino porque cuando tienen dudas van a la vía pragmática, consultan al INEM, o a la Inspección de Trabajo, y tampoco es tan grave el problema de que traigan la copia íntegra y no otra cosa distinta, y por tanto por ahí hay solución. En otras empresas se siguen a rajatabla las instrucciones de la CEOE, quizá por cuestiones de adhesión a su postulado. Pero lo que sí constatamos nosotros es que en empresas públicas que dependen del INI, cuando en reuniones los altos responsables han dicho que ellos van a aplicar el acuerdo literalmente y van a seguir a pie juntillas la decisión de la Administración, hay empresas públicas como C.A.S.A. que ha publicado un manual que es casi una reproducción del de la CEOE. Entonces nosotros hemos redactado un modelo de denuncia a la Inspección de Trabajo, para que sancione a C.A.S.A. o a la empresa que sea, haciendo hincapié de que puede haber doble denuncia: primero, por no dar la copia básica, y segunda, que al examinar el contenido del contrato, no la copia básica, pueden descubrir infracciones adicionales. La postura de la Inspección es igual que la del INEM: hace un requerimiento para que se subsane el defecto y se cumpla con la obligación, y si ese requerimiento no se cumple entra en marcha el mecanismo del acta de infracción.

No tenemos datos de las denuncias cuantitativamente formuladas.

**J. Manzanares.** Creo que el tripartismo se establece muchas veces como coartada para frenar y no para avanzar. Y en ese sentido, ¿cómo se progresa socialmente si alguien veta como en este caso? Donde la CEOE se ha sentado en concertación en los últimos años no es para, de alguna forma, llegar a un modelo de relaciones laborales democrático, esta es la experiencia que hemos tenido, sino simplemente para ver cómo se puede evitar que avancen los trabajadores y cómo la patronal puede avanzar más. Porque nunca en acuerdos que ha tenido la CEOE con el Gobierno se ha requerido ese tripartismo. El tripartismo no puede ser la coartada para no avanzar en cuestiones beneficiosas para los trabajadores.

**Rafael Ruiz.** Es una opinión que yo respeto, pero que no comparto, puesto que días antes de que se firmase ese acuerdo hay escritos pidiendo al Gobierno que se negociara. Incluso renunciábamos a todo tipo de subvenciones en contrataciones que no hacían más que desequilibrar la competencia entre los empresarios, y que pensábamos que ese costo se metiese en los presupuestos de la Seguridad Social, lo que desde el punto de vista empresarial, que era mucho más positivo. Que nos diesen participación en las reuniones, y nos contestaron que no se firmaría nada sin consultarnos. Y se firmó por las buenas.

**Moderador.** Todas estas cuestiones podrían servir para abrir otro debate sobre la concertación, pero nuestro tiempo se ha agotado. Sólo me resta agradecer vuestra presencia y la riqueza de las intervenciones. Muchas gracias.

---

3.

**RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL  
SUPERIOR DE JUSTICIA  
DE ANDALUCIA**