



**INFORME SOBRE LA
AFECTACIÓN DE LA REFORMA
LABORAL EN EL SECTOR DE LAS
ARTES ESCÉNICAS**

FEDERACIÓN ESTATAL DE ASOCIACIONES
DE TEATRO Y DANZA (FAETEDA)

Realizado por Isabel Vidal

Octubre 2007

Barcelona, a 30 de octubre de 2007.

**INFORME SOBRE LA AFECTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL (REAL
DECRETO LEY 5/2006) EN EL SECTOR DE LAS ARTES ESCÉNICAS**

I.- INTRODUCCIÓN: CARACTERÍSTICAS DE NUESTRA ACTIVIDAD.

Antes de analizar el contenido de la reforma y especialmente la afectación que puede llegar a tener en nuestro sector, es necesario recordar los principales rasgos definitorios de la actividad artística.

a) La temporalidad.

La actividad artística es, entre muchas otras cosas, esencialmente temporal. Las obras escénicas nacen con una planificación clara en la fase de producción, y con una previsión temporal en la de exhibición. Este hecho está reconocido y recogido en la normativa laboral relacionada directamente con los artistas de espectáculos públicos como así lo recoge el artículo 5 del RD 1435/1985 de artistas, lo reconoce la propia jurisprudencia al establecer la presunción de temporalidad para los contratos con artistas en los que no se haya establecido la duración del contrato, y lo reconocen todos los agentes del sector.



b) La aleatoriedad en los resultados.

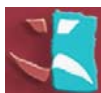
Es un factor básico que aproxima las figuras de los inversores escénicos a las de los jugadores de azar, que coinciden en la retirada cuando el resultado económico no es satisfactorio (principal causa de anticipación del final de un espectáculo, aunque no la única).

Esa aleatoriedad predetermina sobremanera a cualquier empresa cuyo fundamental objeto social sean las artes escénicas.

c) La incertidumbre.

Sobre la duración de la explotación de un determinado producto escénico: las obras de teatro, danza y circo tienen una finalización cierta, aunque sea incierta la fecha, y ese hecho arrastra la propia conceptualización de los contratos, de las normas sobre cotización, e incluso la estructura y por ende, la supervivencia de las empresas.

Este nivel de estabilidad, o mejor de inestabilidad, (que sólo se ve superado por la vocación de los agentes del sector siempre al servicio de lo artístico pero ahora ya con una creciente mentalidad empresarial) es el punto de partida para empezar a analizar las consecuencias de una reforma que ha obviado la justificación *per se* de la contratación temporal en el sector de las artes escénicas.

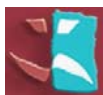


II.- SITUACIÓN ANTERIOR A LA REFORMA.

El propio Estatuto de los trabajadores, la Ley 12/2001 de medidas urgentes del mercado de trabajo, el RD 1435/1985 de artistas, la jurisprudencia, ya han reconocido que la actividad artística es una actividad laboral de carácter especial que merece especial regulación, sobretodo por su naturaleza esencialmente temporal:

- El Estatuto (art. 2 y art 15.2 y 3) y el RD 1435/1985 de artistas lo reconocen expresamente regulando esta actividad fuera del ámbito de la regulación general.
- La jurisprudencia en numerosas ocasiones ha otorgado presunción de temporalidad a los contratos celebrados con los artistas que no tengan establecida duración contractual cierta.
- La Ley 12/2001 no penaliza la concatenación de contratos temporales puesto que hay una justificación a la temporalidad y puesto que hay otras herramientas en la normativa general que podrían utilizarse en caso de abuso.

Por lo tanto, antes de la reforma, nuestro sector estaba marcado por las leyes que rigen para todos los trabajadores con una especial atención a las circunstancias especiales que vienen determinadas por esa temporalidad en las relaciones laborales y no había problemas con la contratación temporal salvo fraude o abuso evidente en ese sentido.



PRIMER AVISO DEL LEGISLADOR

Recordemos un hecho importante: el olvido del legislador de la existencia de un sector esencialmente temporal con ocasión del recargo del 36% de la cuota empresarial por contingencias comunes en los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a 7 días, que la asesoría de FAETEDA logró excepcionar en su momento para los artistas pero no para el resto del personal al servicio de la actividad artística.

Lo que nos lleva a pensar en un legislador no tan comprensivo con nuestro sector sino más bien olvidadizo a la hora de contemplar que existen otras realidades al margen de la contratación general de presunción indefinida y que normalmente es la mayor fuente del fraude que se pretendía evitar.



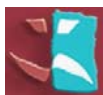
III.- LA REFORMA.

El nuevo programa de fomento de empleo establecido en virtud de **Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo**, (se adjunta como Documento I) que modifica la ***Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad***, tiene desde su entrada en vigor (especialmente su Capítulo II) en junio del año pasado una incidencia directa sobre las políticas de personal de todas las empresas y muy especialmente sobre las pertenecientes a la industria teatral.

La propia naturaleza temporal de nuestra actividad choca frontalmente con políticas de fomento de la contratación indefinida y nos coloca una vez más (como hemos recordado antes no es la primera vez que una reforma laboral nos afecta más negativamente que a otros sectores) en una situación muy complicada a nivel de sector.

En la justificación de la propia norma que incorpora el ***Real Decreto-Ley 5/2006*** en su inicio, el Gobierno establece como motivos principales de la reforma, entre otros, la lucha contra la tasa de temporalidad de los contratos (la más alta de la Unión Europea, por encima del doble de ésta), y el abuso de la contratación temporal no justificada. Por lo tanto los objetivos del Gobierno pasan por rebajar la tasa de temporalidad a toda costa y por luchar contra la injustificación de la contratación temporal.

En dicha introducción se explica que Gobierno y organizaciones empresariales y sociales llegaron en mayo de 2006 a un ***“Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo”*** en cuyo preámbulo se dice textualmente:



“resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad, y la cohesión social. La mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección”.

Por lo tanto son por lo menos tan importantes *a priori* la competitividad de las empresas y el incremento de la productividad como la cohesión social y la estabilidad en el empleo, entre otras cosas, porque sin competitividad no hay productividad, y sin ésta no hay ni cohesión ni estabilidad.

Ya hemos visto el nivel natural de inestabilidad que tiene nuestra actividad, sin incluir todavía el factor fraude o abuso.

Dice el **folleto informativo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales** (se adjunta Documento 2) sobre la reforma que:

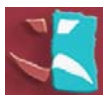
1.- Los contratos indefinidos son más rentables que los temporales.

2.- Los contratos temporales deben estar justificados.

3.- La contratación temporal tiene más costes para empresas y trabajadores.

4.- El empleo estable nos interesa a todos.

En un marco de contratación a nivel general, todas las afirmaciones son verdad. Pero en la aplicación práctica en nuestro sector son absolutamente incompatibles las medidas de fomento de la contratación indefinida aplicadas con calzador de medida estándar con la



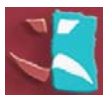
competitividad de las empresas del sector escénico, ni siquiera teniendo en cuenta las bonificaciones.

El gobierno no ha entendido que la actividad escénica que protagonizan los artistas (excluidos del programa de bonificaciones) sería imposible realizarla sin la colaboración inestimable de otros agentes: el personal de producción, los/-as gerentes, los/-as regidores/-as, los/-as sastres/-as, los/-as técnicos, ... Este personal, no obstante no está incluido ni en un régimen especial de contratación, ni en un régimen especial de cotización, por lo que hay que incluirlos en la normativa general que se aplica a cualquier trabajador que no desempeñe una tarea considerada como especial. Y por lo tanto son sujetos pasivos del ámbito de aplicación de la norma.

La justificación de la temporalidad de los contratos podría haber sido una cláusula paraguas de nuestra realidad, pero la norma no la recoge taxativamente en su articulado como tal sino que hay que aplicarla como fuente interpretativa (art. 15 2 y 3 del ET) de manera que nos ayude a defender nuestra forma de contratación.

La reforma concretamente nos afecta de dos maneras principalmente:

- a) **Cambio en los criterios de bonificación.** La reforma deja para supuestos excepcionales las bonificaciones para la conversión de contratos temporales en fijos, excluyendo del programa de bonificaciones las relaciones laborales de carácter especial del artículo 2 del ET.



b) Conversión de oficio por parte de la administración de los contratos celebrados por la empresa que tengan una cierta duración temporal.

a) **Bonificaciones:** en este sentido cada empresa del sector habrá estudiado el nuevo sistema y se habrá adaptado a las nuevas opciones, que de nuevo nos dejan en una situación peor que la anterior ya que la contratación indefinida que se premia es difícil que se pueda aplicar en numerosos casos. Los periodos de prueba son insuficientes y las empresas prefieren perder la bonificación para asegurarse de su acierto. Por otro lado, la conversión a indefinido que el empresario se podía plantear en algún momento de la vida laboral del trabajador gracias a las medidas de fomento de empleo, ahora se ha casi eliminado. Probablemente la medida haya hecho aflorar a la conversión en indefinido a más contratos que los previstos si no hubiera existido la reforma, lo que es una buena noticia, ya que los convertidos antes de 2007 estaban bonificados y presupone una capacidad de las empresas de asumir como fijos y estructurales esos puestos. Pero la buena noticia acaba ahí y no tiene solución de continuidad al anular las bonificaciones para conversiones en indefinidos posteriores a 31.12.06.

Como nota informativa destacar también el cambio que la reforma ha provocado en la cuantía de las bonificaciones, que ahora son fijas y anuales en la mayor parte de los casos.



b) Conversión de oficio de los contratos temporales en fijos.

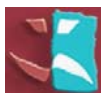
Bajo unas determinadas condiciones, la administración advierte de la conversión automática de los contratos temporales en indefinidos.

El encadenamiento abusivo de sucesivos contratos temporales, y según la norma ese carácter lo adquieren las contrataciones en las que el trabajador supera 24 meses en la misma empresa y puesto de trabajo, con dos o más contratos temporales durante un período de 30 meses, ocasiona la conversión automática del contrato en indefinido a partir del 15 de junio de 2006.

Resumiendo, los requisitos para esta conversión automática son:

- El trabajador debe estar contratado durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, en un periodo de 30 meses.
- El trabajador debe haber estado contratado por la misma empresa y para el mismo puesto.
- Deben existir dos o más contratos temporales
- Los contratos pueden ser de la misma o distinta modalidad contractual, quedando incluidos los contratos de puesta a disposición por empresas de trabajo temporal. No se tienen en cuenta los contratos formativos, relevo e interinidad.

IMPORTANTE: Los hechos objetivos que dan lugar a la conversión automática se aplican antes de comprobar la naturaleza de la actividad o servicio, por lo que siempre estaremos ante una justificación posterior ante la administración.



La administración al aplicar automáticamente la norma cuando se dan los supuestos de hecho que la justifican obvia la excepción que reconoce el propio art. 15.2 del ET que atiende a la naturaleza de la actividad o servicio y traslada la carga de la prueba a las empresas del sector que deben justificar su tasa de temporalidad.

El reformado art. 15 del ET por el RDL 5/2006 dice así:

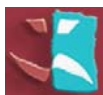
“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, (...)”

Los apartados 2 y 3 del art. 15 del ET dicen:

Art. 15.2 ET: *“Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación (...) salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos (...)”*

Art. 15.3 ET: *“Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”*

Esto significa que la propia norma ya reconoce un carácter especial y no fraudulento a la naturaleza de nuestra actividad pero como esta actividad no está taxativa y específicamente excluida de la norma, hay que demostrar a la administración en su función inspectora que la actividad es temporal y no fraudulenta cada vez que en las estadísticas aparezca una elevada tasa de temporalidad o se conviertan de oficio contratos temporales en indefinidos.



El día 15 de junio entró en vigor la reforma pero quedan afectados también para el cómputo de los 24 meses, los contratos vigentes a esa fecha.

Nota: Los Capítulos I y III, y las disposiciones primera, segunda, tercera y sexta y la disposición derogatoria, apartados 1b) 1c) 1d) y 1e) y 2 entran en vigor el 1 de julio de 2006.

El Gobierno, además, ha reforzado la reforma con una campaña personalizada a las empresas del sector (no a todas) en las que se avisa de los índices elevados de temporalidad. Como respuesta a las cartas recibidas por parte de la Administración se han tomado medidas:

- Contestar a una de las cartas, concretamente la dirigida a la empresa FOCUS, en el sentido de explicar que el alto índice de eventualidad es explicable en el código de cotización general por la propia naturaleza de nuestra actividad, y que es absolutamente inevitable en el código especial de artistas, por razones aún más obvias. Esta contestación se realizó bajo la supervisión de la asesoría de FAETEDA como estrategia para hacer valer un germen de oposición a la aplicación globalizada de la reforma a nuestro sector, en una posible futura negociación a nivel sectorial con el Ministerio.



IV.- RECOMENDACIONES.

PRIMERA. HACER ALGO, POR POCO QUE SEA, A NIVEL PARTICULAR.

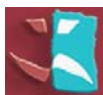
En este lapso de tiempo en el que la reforma va agotando sus periodos de aplicación automática para el cómputo de la concatenación de contratos temporales, las empresas del sector deberíamos tomar algunas medidas individuales antes de llegar a la negociación como sector. De este modo, para el caso de que la Administración llame a nuestra puerta (inspección) podremos justificar las medidas adoptadas como consecuencia de la entrada en vigor de la reforma, e intentar justificar la temporalidad del resto de contratos.

SEGUNDA. ANALIZAR CADA SITUACIÓN EMPRESARIAL.

Hay que destacar la amplia tipología de las empresas del sector que puede resumirse en:

- a) Empresas productoras
- b) Empresas distribuidoras
- c) Empresas exhibidoras

Esta división tan clara en la teoría se contamina en la práctica pues hay empresas productoras-exhibidoras, distribuidoras-exhibidoras, productoras-distribuidoras, productoras-exhibidoras-distribuidoras,... y las tenemos de distintos tamaños, volumen de negocio, etc...



A todas nos es aplicable por igual la normativa. Pero los efectos de la nueva norma no afectarán igualmente y en la misma medida: por ello este informe debe ser una guía general que requerirá el análisis particular de cada realidad empresarial. De ahí nace la segunda recomendación:

Cada empresa debe estudiar qué situaciones puede rectificar para adecuarlas a la norma sin perturbar su nivel de competitividad y funcionamiento de forma esencial. Ejemplos:

- a) Los trabajadores de las empresas titulares de la gestión de teatros, o con un centro de trabajo estable, deberían estudiar la conversión en indefinido de los contratos laborales que de manera estable y concatenada están cubriendo la actividad básica de la empresa en periodos de baja actividad: nos referimos a los técnicos titulares de los espacios, a productores, administrativos, al personal de sala, o a cualquiera que de forma estable vamos a necesitar. Y dejar los contratos temporales para los refuerzos de personal en puntas de actividad. Las empresas que lo hayan hecho antes de 01.01.07 se habrán visto bonificadas en la medida dispuesta por el RDL, y las que lo hagan con posteridad no, pero habrán aflorado a la legalidad actual una situación que probablemente ya era ilegal con la anterior normativa.
- b) El personal de acomodación, recepción, y el resto de categorías más bajas de cada empresa, se pueden contratar con carácter indefinido y un amplio periodo de prueba, para poder acceder a las bonificaciones. Normalmente es personal muy joven con un alto índice de rotación, y acaban por extinguir anticipadamente



su contrato de trabajo por haber encontrado uno más adecuado a sus expectativas económicas y profesionales.

- c) Añadido al sentir general sobre la necesidad de buscar personal con más experiencia y por lo tanto de más edad, la reforma bonifica la contratación de los mayores de 45 años. Este hecho deberá tenerse en cuenta en la contratación de personal con perfil administrativo.

TERCERA.- PLANIFICAR.

La planificación es esencial: hay que disponer de un listado de trabajadores, estudiar cada caso individualmente, y planificar a corto y medio plazo nuestra actividad, puesto que a partir del 15 de junio de 2008 por regla general nos enfrentaremos al final del plazo de concatenación posible de contratos según la norma.

Algunos consejos:

- Hemos detectado que los contratos eventuales de la modalidad “circunstancias de la producción” son más fácilmente detectables por parte de la administración a la hora de convertir a alguien en fijo, puesto que tienen duración máxima prevista y si más allá de esa duración el trabajador sigue en alta, los convierte en indefinidos (ya hemos tenido un caso).

Por lo tanto, una de las primeras medidas sería utilizar solamente esa modalidad en los casos en los que claramente hay que cubrir un puesto de trabajo fijo y en los que hay dos oportunidades para no renovar el contrato si el trabajador no se adapta a nuestras expectativas.



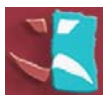
- Utilizar las modalidades de contratación que más nos interesen cuando sea posible: contratos fijos discontinuos o contratos fijos a tiempo parcial.
- Crear periodos de *vacatio* para estos trabajadores para poder interrumpir los plazos y diversificar la contratación.

Problemas:

-La medida, en vez de provocar la estabilidad, provocará el fraude de ley, con la consecuencia más grave para el trabajador: el desempleo planificado; y para la empresa: los técnicos, regidores, sastras, etc son fieles a las empresas porque se les da mucho trabajo, (cuando hay mucho trabajo). Si bajamos el ritmo de contratación, perderemos fidelización e implicación.

-No hay tanto personal, sobretodo técnico, en el mercado para afrontar esa rotación. Este es un punto realmente importante: para el caso de los técnicos, durante la mayor parte de los meses del año hay un índice de paro 0, lo que provoca que las empresas no podemos optar por hacer rotaciones de personal y obliga a contratar los mismos técnicos para realizar funciones de carácter temporal.

-La figura del fijo discontinuo tampoco es absolutamente aconsejable en términos generales en nuestra actividad, puesto que en un sector donde las relaciones humanas cobran tanta importancia, todos sabemos que se intenta contratar al personal no sólo por sus aptitudes profesionales sino también por su especial personalidad (técnico o sastra que saben entender perfectamente las necesidades de un artista o que tienen cierta sensibilidad, o regidores más capacitados que otros para llevar a cabo determinadas producciones,...) Con la figura del fijo discontinuo no podríamos hacer valer esa prioridad personal frente a la antigüedad que nos imponen las listas de personal.



CUARTA RECOMENDACIÓN. DEFINITIVA.

La negociación con la administración a nivel de sector (FAETEDA). Como empresa a todos nos interesa el resultado de una negociación que nos contemple como un sector en que la temporalidad no es necesariamente fraudulenta: no se trata de un fraude que es lo que la ley pretende erradicar sino de la imposibilidad de asumir en la estructura de cada una de las tipologías de empresa a toda la masa de personal que se necesita para desarrollar nuestra actividad, bajo pena de perder competitividad o desaparecer.

No obstante, hay que ser realista y reconocer que en algunos casos el abuso de contratación temporal podría evitarse y esos son los que deberían solucionarse antes de hablar con la administración como baza para la negociación.



NOTA APARTE- LOS AUTÓNOMOS.

Se ha publicado en el BOE de 12 de julio (se adjunta como documento 3) la **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador Autónomo**, en vigor desde el 13 de octubre de 2007.

En nuestro sector hay una serie de profesiones que pueden perfectamente tener cabida en el marco legal de dicho estatuto: una de ellas, fundamental, es la de técnico, en las condiciones que marca la ley.

Es habitual, cada vez más, encontrarse con técnicos autónomos o que han constituido entre varios una cooperativa o una sociedad limitada (pocos). En el caso de las empresas hay que tener cuidado con el refuerzo de la descripción de la figura de la cesión ilegal de trabajadores como figura a erradicar.

No es posible que las empresas fomenten expresamente esta figura, no obstante, a la hora de establecer las bases de cualquier negociación, sí es recomendable por lo menos no perjudicar este tipo de relación y es deseable equiparar las condiciones entre los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia.



V.- CONCLUSIONES.

- 1.- Nuestra actividad es esencialmente temporal.**
- 2.- Por lo tanto, es lógico que exista una mayor tasa de contratación temporal en el sector privado.**
- 3.- La contratación temporal no presupone un fraude como punto de partida, sino que es lo natural en nuestra actividad.**
- 4.- Los artistas tienen reconocida legalmente su vinculación temporal con la empresa, y no así el resto de personal aun cuando realiza unas tareas indisolublemente ligadas a dicha actividad.**
- 5.- El hecho anterior provoca el olvido de nuestra realidad por parte del legislador, lo que conlleva la aplicación general de la normativa y coloca a nuestro sector en situaciones de insostenibilidad cuando el legislador pretende aplicar medidas de carácter general para luchar contra abusos, fraudes o simplemente para implantar políticas de fomento de empleo.**
- 6.- La norma se aplica automáticamente y después cada empresa tiene que justificar la temporalidad de la relación como consecuencia de la naturaleza temporal de la propia actividad o servicio a prestar (*art. 15 ET, apartados 2 y 3*).**
- 7.- Estabilidad y actividad artística son casi incompatibles. Si las empresas se pueden estructurar como sector y como industria se podrá fomentar la estabilidad. Por lo que la medida del gobierno no**



es eficaz para nuestro sector: primero hay que afianzar la base (industria cultural) y luego mejorar las condiciones laborales. La medida del gobierno atenta directamente contra nuestra estabilidad.

8.- No obstante, la ley está vigente y por lo tanto es aplicable y como la administración ya ha actuado en algunos casos de manera automática con algunas empresas sin tener en cuenta la temporalidad de la relación laboral, hay que adoptar determinadas medidas:

- Analizar cada empresa individualmente.
- Adoptar las medidas que cada empresa sea capaz de soportar para adecuarse lo más posible a la ley: intentar solucionar las situaciones de abuso evidente. Es decir, debemos poder demostrar que como consecuencia de la reforma se han adoptado las medidas que la empresa ha podido asumir.
- Planificar nuestra contratación de personal.
- Actuar como sector informando a la asesoría jurídica de FAETEDA de las intervenciones que la administración realice en cada empresa como consecuencia de la aplicación automática de la ley para coordinar una actuación conjunta.
- **NEGOCIAR COMO SECTOR UN RÉGIMEN ESPECIAL** que nos excluya de medidas generales cuando se trata de la actividad artística.



VI.- LA NEGOCIACIÓN.

Con la negociación se buscan **dos objetivos fundamentales**:

1.- El reconocimiento de una realidad alrededor de la actividad artística que contempla la temporalidad como parte de la naturaleza propia de la relación laboral distinta a la de las relaciones laborales de carácter general. Esto es, reconocimiento de que la temporalidad es consustancial a nuestra actividad, y no una fórmula fraudulenta para abaratar costes, con lo que se evitaría la aplicación de la norma automáticamente al no considerarse fraudulenta la temporalidad en nuestro sector.

EVITAR LA APLICACIÓN AUTOMÁTICA DE LA LEY
--

2.- Dado que la administración ya se ha dirigido a algunas empresas aplicando la ley de manera estadística y sin valorar la actividad que genera esas relaciones laborales temporales, SOLICITAR la inclusión taxativa de un apartado final en la modificación que el RDL 5/2006 hace del art. 15 del ET con el siguiente tenor:

“Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a los contratos en los que de la naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos”.

Redacción que por otro lado ya recogía el propio artículo 15, apartados 2 y 3, y que el RDL salva de la reforma al decir ***“sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo (...)”.***



VII.- ESTRATEGIA.

Lo más importante que debe decidir la Junta de FAETEDA es en qué momento se negocia.

Para el caso del recargo del 36% era evidente que no hacía falta esperar a que las empresas sufrieran año tras año ese perjuicio ya que la aplicación del recargo era inmediata a partir de la entrada en vigor de la ley.

Ahora nos encontramos en un caso distinto: Las empresas empezarán a notar los efectos de la ley a partir de junio de 2008, y probablemente alguna empresa será llamada por la administración para justificar su alta tasa de eventualidad. Esto plantea dos opciones en relación al momento estratégico escogido para negociar:

Opción 1.- Antes de junio de 2008. Preventiva.

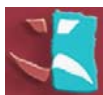
Opción 2.- A partir de la conversión automática de los contratos. Conflictiva. Esperar a que las empresas vayan recibiendo las comunicaciones de conversión para actuar.

Nuestra recomendación es plantear ante la instancia administrativa que corresponda el problema sectorial que se avecina para no encontrarnos con una situación de vuelta atrás de los contratos convertidos automáticamente, lo que crearía un malestar general grave entre trabajadores y empresas.

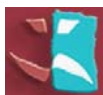
Informe realizado por Isabel Vidal, en Barcelona, 30 de octubre de 2007.



DOCUMENTO 1.- Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.



DOCUMENTO 2.- Folleto informativo elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.



DOCUMENTO 3.- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador Autónomo.

