

DR 29 744

Evidentemente, eso puede producirse, una nueva legislación... A ver, profesor, me gusta lo que quiere decir. No, no, yo creo que no tanto... Bueno, puede ocurrir eso, eso que estamos señalando ahora, por supuesto. Hay que diferenciar lo que es la fisiología de la patología en las relaciones laborales.

Bien es verdad que a veces hay unas tendencias patológicas alarmantes, pero lo que yo sé y creo que es importante, con relación a lo que estamos diciendo, no es ya solo esto, que puede ser, que puede ser, y ahí no tenemos más remedio que apostar, y de ahí la importancia que tiene que existan organizaciones sindicales fuertes y sólidas, y capaces, y no tenemos más remedio que apostar por una cierta presencia y control, aparte de la que pueda desarrollar, por supuesto, la inspección de trabajo y la autoridad laboral de las organizaciones sindicales que denuncien estas utilidades fraudulentas que pueden darse, y corremos el riesgo que se den, ¿no? Como hoy se da muchísimo trabajo precario, muchísimo trabajo negro, y hay que denunciarlo y hay que sacar la luz. Pero a mí lo que sí que me preocupa, y yo creo que eso es lo que preocupa más en el fondo, es decir, que hoy determinadas actividades, más allá de la ley, que se podía contratar a trabajadores de más de 28 años, y hablamos mucho de la edad, pero yo creo que el gran problema con esta modalidad que se ha introducido es el trabajador desempleado de más de 28 años, o de más de 25 años, para entendernos. Ahí es donde hay un segmento, ¿por qué? Porque, mire usted, el empleo, desgraciadamente, la cantidad de empleo posible está muy ligado con el crecimiento económico.

Es como una sábana, y si no amplías el tamaño de la sábana, si tapas los pies descubres el estómago, y ese es un gravísimo problema. Y claro, la tendencia de algunos empresarios, puede ser yo a barato costes, por la vía que sea, y no voy a contratar como podía contratar, porque el trabajo lo permite a un trabajador de 26 años, o de 30, o de 31 normal, y voy a contratar, que me sale muy barato un aprendiz. Eso hay que controlar, hay que corregirlo, y a lo mejor, y a lo mejor no sería descabellado, que se intentase algunas medidas de incentivo de la contratación, precisamente de ese otro segmento, que yo creo que puede quedar bastante perjudicado con esta institución, que por otro lado, cumple funciones importantes, y también hay que decirlo, porque yo creo que eso es importante, sin que eso signifique una opinión entusiasta de la institución, también hay que decirlo, es un modelo de contratación sustancialmente igual que el que acaba de adoptar Francia, y el que acaba de adoptar Italia, o sea, que no es una cosa del tercer mundo, es un modelo que tiene unos objetivos, pero que hay que corregir, porque tiene unos riesgos de desviación, yo creo, verdaderamente alarmantes.

Además, cuando se termina el contrato de aprendizaje, ¿se da alguna cualificación al trabajador? En el espíritu de la disposición, clarísimo, porque el objetivo del contrato de aprendizaje, y la formación anterior, para mí es un término sinónimo, es un problema semántico, evidentemente era una especie de contrato híbrido de enseñanza y de trabajo, o sea, el objetivo es la adquisición de los conocimientos, de la experiencia profesional, de un

oficio cualificado, y lo dice expresamente la ley. Además lo dice el reglamento artículo 12, y la ley dice, a la finalización del contrato de aprendizaje neoliteral, el empresario deberá entregar al aprendiz un certificado en el que conste la duración de aprendizaje y el nivel de formación adquirida, y éste podrá solicitar de la administración competente que previo a las pruebas necesarias les pida el correspondiente certificado de profesionalidad. Lo que vaya a servir es o no, esa es otra cuestión.

El certificado del despido, ¿no? Una cosa es predicar, como se dice el refrán, y otra es vender trigo, evidentemente, pero no es menos cierto que al menos si se observan... Sí, sí, pero esto también no modifica, en cierto modo, la formación profesional, porque hoy en día existe la formación profesional y se supone que estás estudiando y aprendiendo formándote profesionalmente, ¿no sería esto el...? No, es que no es incompatible, es excluyente, por ejemplo, el Plan Nacional de Formación Profesional, con gran implicación y compromiso, muy positivo, sindical y empresarial, bueno, pues no debe ser dos modalidades, la del plan y ésta, ¿no? Probablemente, según las explicaciones que ha dado el Ministerio de Trabajo, a las que alguno tuvimos acceso, la cuestión estaba en saber que había determinados sectores que no tenían la cualificación exigida anteriormente para ir al contrato de formación antiguo y que entonces quedaban absolutamente desplazados, expulsados del mercado de trabajo y que había que incorporarlos y ahí que no se exigiera especial estitulación. Bueno, ese parece que es una razón utilizada por el Ministerio de Trabajo. Por otro lado, más allá de las reflexiones que hacía el profesor Fernández Marcos sobre un debilitamiento de la protección social, sobre todo lo que hace al despido y un tema más importante quizá, ¿no?, la protección de maternidad, que es posible que se corrija, sería deseable, sería impedir a las aprendizas tener hasta los 28 años hijos, sería una cosa delicada, o poner un obstáculo, de hecho, bueno.

Ahí, más allá de eso, en tema retributivo, y decía antes el profesor Fernández Marcos que tiene razón, hay que estudiarse las normas para criticarlas intensamente, pero estudiarlas bien, para poder hacer la crítica de la realidad de la norma y no del dibujo que hacemos. La retribución de ese contrato de aprendizaje, en comparación con la retribución que tenía anteriormente el contrato de formación, es sustancialmente mayor. Va a ser más retribuido el aprendiz del actual contrato de aprendizaje, por término medio, que el formado, que el que estaba en contrato de formación en la legislación hasta ahora vigente y que no encontró ninguna observación.

Yo creo que también eso es importante. De cualquier manera es curioso porque este contrato, cuyo diseño probablemente ha influido al ejemplo de estas dos experiencias extranjeras a las que me estoy refiriendo, y sobre todo la preocupación obsesiva por la cantidad de jóvenes desempleados, yo creo que es una de las instituciones que está creando más problemas, más cuestionada. También es verdad que es relativamente fácil vender el cuestionamiento a esta institución.

No podemos ocultar la realidad de que hay muchos cientos de miles de jóvenes desempleados no cualificados y que estaban condenados a ser excluidos del mercado de trabajo. Ahora, el

tema, ya digo, es muy delicado. Como todas las cuestiones sociales, decíamos antes, quien esté en posesión de la verdad, qué suerte tiene, pero qué miedo nos da a los ciudadanos normales.

¿Por qué es tan difícil saber? Yo me atrevo a aconsejar que nadie crea a nadie que esté en posesión de la verdad porque en estos temas es muy gratuito. Todos actuamos por apuesta. Lo que pasa es que es una apuesta que tiene detrás una cosa muy grave, que es personas, ciudadanos, con ciudadanos nuestros, con problemas sociales gravísimos, que son los que hay que abordar, pero hay que abordar también dando respuesta, no sólo desde la estética jurídica.

Exactamente. Es mucho más difícil hacer cualquier modificación o cualquier reforma o cualquier innovación en materia laboral que en cualquier otra rama. Muy sencillo, ¿por qué? Casi eso es con natural la propensión del derecho laboral y de las relaciones laborales.

Las relaciones laborales, por definición, se vuelven una tensión permanente entre dos polos de intereses opuestos, los del trabajador y los del empresario, pero eso es un poco la esencia misma, la dinámica de la relación laboral. Entonces, cualquier modificación que parezca favorecer a uno de estos dos polos contrapuestos que, precisamente, el contrato coordina de intereses, lógicamente provoca las reacciones sociales perfectamente explicables porque, como acaba de apuntar el profesor Montalvo, en la relación laboral, y por eso es la especialidad de nuestra disciplina y nunca existirá suficientemente en ello, es que la prestación, el objeto del contrato, es al mismo tiempo sujeto. O sea, hay una identificación de sujeto y objeto.

¿Qué es el objeto del contrato? La prestación, o sea, el trabajo útil que el trabajador pueda prestar al empresario, la prestación de trabajo. Pero, al mismo tiempo, esa prestación no se puede objetivar porque tiene que hacerla personalísimamente el trabajador. Y, lógicamente, hay una persona, un trabajador, no es un mero sujeto de contrato.

Es una persona, con todas sus implicaciones familiares, económicas, de aspiraciones, lo que es una persona que tiene una vida y que está directamente implicado en esa relación laboral que constituye su medio de vida. Por eso es normal que esto se produzca. Por otra parte, ahí conviene precisar, estamos hablando mucho a los alumnos de Derechos del Trabajo, de nuestra asignatura, cuando hemos hablado de la protección social, sobre la que se ha referido el profesor Montalvo, yo mismo como el punto más débil de la nueva regulación, más que la retribución, la protección social, que se regulan conjuntamente, en el mismo artículo, el contrato de trabajo en prácticas y el contrato de trabajo de aprendizaje.

Pero que el contrato de trabajo en prácticas, que en definitiva viene a ser el aprendizaje de los trabajadores titulados, no está sometido a esa disminución de protección social. Únicamente afecta a los trabajadores aprendices, no a su homólogo, por así decir, también contrato formativo, que es el contrato de trabajo en prácticas. Creo que es una precisión que también hay que tener presente.

Y hay que decir también que, sin duda, no digo que justifique, pero sin duda, sin duda, ha preocupado a la hora de determinar si se tenía derecho a desempleo o no, cualquiera de

nosotros puede intuir los riesgos de fraude en un presupuesto de desempleo muy maltrecho, que debe ir destinado a auténticos desempleados, de fraude, incluso en medios sociales, no los más desposeídos, que por la vía del contrato de formación, también se ha denunciado el contrato a tiempo parcial, se puede hacer, yo te contrato barato tu hijo en formación, tú contratas al mío, luego está cobrando desempleo, luego volvemos, todo ese ciclo. Cuando se administran recursos tan escasos y además de los que hay tanta gente tan realmente necesitada, yo creo que hay que actuar con extraordinaria cautela. Ahora, que eso justifique o no, no lo sé, yo creo que es un tema delicadísimo en todo caso.

Ahora, que yo desde luego personalmente no tengo ninguna verdad absoluta que vender a nadie, a ninguno de nuestros queridos alumnos. Lo cierto es que el mercado del trabajo está realmente difícil para la persona que quiere, que está en paro y necesita encontrar un empleo, porque o bien tienes que tener 25 años, no sé cuántos años de experiencia, la carrera terminada, un máster de idiomas, lo cual es muy difícil que tengas además esto, o menor de 40 años, porque a una persona que se quede sin trabajo a los 37, a los 38, a los 39, pues a lo mejor les resulta, incluso en esa edad, ya no digo los que tengan 40 y tantos años, les resulta muy difícil encontrar un empleo. Ese es un problema, yo creo, extraordinariamente grave y la sociedad entera tiene que reaccionar.

También dice el libro verde de la Comunidad Europea sobre política de empleo, el libro verde que ha puesto en marcha el comisario señor Flynn, dice que hay que llevar a cabo, si no se lleva adelante una auténtica movilización social, sensibilización colectiva con la cantidad de comportamientos, va a ser muy difícil. Ahora tenemos que asumir la responsabilidad que todos tenemos, porque además son problemas que antes determinados sectores sociales los veían más lejanos. Ya son problemas, bueno, y ahí hay un elemento ya de solidaridad negativa muy triste, pero que ya llega a todos los medios sociales.

Y hoy uno de los gravísimos problemas de muchísimos jóvenes es que no tenían ninguna experiencia, como pedían experiencia para un contrato de trabajo normal, bueno, entonces esta es una vía, bien es verdad que muy debilitada, muy empobrecida, con muchos riesgos de abuso, ese es el problema grave. Si no hubiera abusos, a ningún ciudadano español nos preocuparía que hubiera aprendices. Es una vía excelente.

¿Que cobran menos? Pues sí, pero hay muchos padres de familia que prefieren que sus hijos estén cobrando menos, aprendiendo realmente un oficio que les permita luego para terminar una profesión digna. Ahora, yo creo que ahí hay una gran también necesidad de movilización de las propias organizaciones sindicales y de los empresarios, que muchos de ellos actúan en los márgenes muchísimos de la más absoluta legalidad y corrección, de corregir y evitar estas actitudes fraudulentas en un mercado de trabajo que se puede deteriorar, pero repito, el que exista esto no significa que hoy no haya, lamentablemente, pueda haber, y de hecho haya, un empleo sumergido tremendo, un no sé qué, un no sé qué, que no hay seguridad social, ni hay no sé qué, ni no sé qué. A veces no podemos, a veces hay una especie de estética social yo creo que difícilmente justificable.

Antes hablábamos de la ocupación, nos estamos rasgando las vestiduras porque se dice se ha roto el monopolio del sistema público de empleo. Habría que preguntar, vamos a ver, el INEM da ocupación al 7% de los desempleados que encuentran ocupación, o lo que es lo mismo, el 93% de los que encuentran ocupación lo encuentran fuera del INEM. ¿Eso qué significa? Primero que hay que mejorar el INEM, evidentemente hay que dotarle de medios que no tienen los suficientes, por supuesto, pero además de eso no se puede perder de vista que el mejor sistema público de empleo del mundo, se dice, que es el danés, tiene escasamente el 20% de colocación por el sistema público, es decir, que el 80% de los daneses se colocan fuera del sistema público, y es el modelo.

¿Qué quiere decir? Que si hay que hacer una movilización social por el empleo, claro que debemos dar cabida a otras entidades capaces de poner en contacto el que quiera un empleo con el que quiere emplear a alguien, me parece que es una cosa evidente, y la ley, y el decreto ley, yo creo que la reforma de este lado, es tan pudoroso que excluye entidades con ánimo de lucro, pero nadie dice, cuando denunciamos eso, nadie dice que hay autobuses y camiones que vienen todas las mañanas de pueblos de Toledo con marroquís, o con población emigrante absolutamente marginada, que esos no tienen ese problema, porque se les paga lo que se quiere, no tienen contrato de trabajo, bueno, eso una sociedad no puede ocultar, no, no, mire usted, yo no quiero, yo prefiero decir que mi norma es magnífica aunque se aplique al 1%, no, mire usted, la norma tiene que buscar dar respuesta, controlar, ordenar, en términos de justicia de la realidad, de otra manera estamos haciendo, creando una especie de gran mentira colectiva, que yo creo que es muy malo para el progreso de un país. En relación con este punto de que se quiebra el monopolio del Servicio Público de Empleo, que representa el INE, evidentemente es así, pero claro, se prohíben en todo caso las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro. Ahora, no es menos cierto, y hemos de admitir, que tal como está, sin desarrollo reglamentario alguno, en este punto concreto, el precepto legal, pues a la gente, al común de la gente, inclusive a los no tan, más o menos especializados, les cuesta trabajo entender qué significa agencia de colocación sin fines lucrativos.

Porque claro, una agencia de colocación, en principio, pues es un negocio más, un señor que se dedica profesionalmente a eso, y lógicamente se entiende que si hace eso es para ganar dinero, no es muy comprensible, si no se aclara, y creo que debemos aclararlo un poco por donde creemos, que es una especulación nuestra, como es natural, pero por donde creemos, tú conoces mejor que yo esto, por donde creemos que va el precepto legal. El precepto legal va pensando en instituciones que por definición ya están establecidas, o que se puedan establecer, que no tienen fines lucrativos, o puede ser un sindicato, un sindicato que tiene, es un sindicato de servicios para sus asociados, para sus afiliados, de la misma manera que les pone a su disposición asesorías jurídicas laborales que asumen la defensa de los trabajadores del sindicato, sus problemas laborales con las empresas, pues puede, porque no, poner un servicio de colocación, pero no para ganar dinero con el servicio de colocación, sino sencillamente como un servicio más a disposición de sus afiliados, y quien dice un sindicato, dice una organización patronal, o dice inclusive instituciones, instituciones, puede ser la propia

iglesia, que pueden poner como un servicio más, y no para ganar dinero, sino simplemente para los gastos estrictamente necesarios, yo creo que el precepto legal está pensando en este tipo de instituciones, y en este sentido a los sindicatos se les da un campo a utilizar muy importante. Si me permites, como aclaración que demuestra como a veces se desvirtúa la realidad.

A veces se ha podido pensar que esta reforma, en este punto, en otros puede ser todo lo criticable, en este punto lo que estaba dando entrada a las agencias privadas, que ya suena aquí el usurero, el precepto dice, leo literal, se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos, primera afirmación, segunda dice, que el servicio público de empleo, el INEM, o quien le sustituya, en las condiciones que él determine, no se olvide que en el servicio público de empleo están los sindicatos y las organizaciones empresariales controlando en el Consejo Rector, este servicio, en las condiciones que él determine, con un convenio de colaboración, podrá autorizar y concertar el régimen de determinadas agencias sin fines lucrativos siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios, es decir, bueno, pues eso, la Fundación Universidad de Empresa, la Fundación ICADER, quien sea, que se le ocurra, la fundación de una iglesia, de una institución, lo que sea, que se le ocurra, pero con una cosa previa, que es que los empresarios están obligados a registrar en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de 10 días siguientes a su concertación, de todos los contratos, entonces cualquier ciudadano puede ir a Pública, si tiene un amigo que tiene tal que está no sé qué, de hecho hoy sabemos que la realidad es que ese 93% que queda fuera de la Oficina Pública es simplemente amigos, familias, otro, es decir, bueno, todo eso comunicando la línea, yo no sé, en un país con el problema de empleo que tiene, qué clase de, francamente, no adivino por muchos esfuerzos intelectuales que hago, no adivino qué clase de contraindicación puede tener, podría ser criticable, ya cuando es discutible, podría ser criticable que se diga, no, mire usted, que hay un gran negocio, uno se enriquece, se compra un chalet en la playa, ni siquiera se, no es en modo alguno este el tema, no, ya digo que son instituciones que hay que leerse y que hay que darle, criticarlas, todo lo que se quiera analizarlas, pero con profundo conocimiento y con profundo rigor en su análisis. Nos quedan ya pocos minutos para terminar y sería interesante hablar de la movilidad, tanto funcional como geográfica, ¿no les parece? Sí, sí. Es otro punto muy importante de la reforma, que va en ese proyecto de ley, todavía no sabemos cómo quedará en definitiva, porque está en trámite parlamentario y es muy posible que se incorpore alguna enmienda, desde la asistencia más autorizada se ha dicho que están dispuestos, el gobierno está dispuesto a aceptar cualquier enmienda que previamente se haya pactado entre los interlocutores sociales, sindicatos y patronal.

Ciertamente que esto es un poco difícil, tal como están las cosas, porque una cosa es sobre el papel y otra cosa la realidad. Es muy difícil que lleguen a acuerdos en este punto concreto, por esa tensión natural, los sindicatos defienden los intereses de los trabajadores, los empresarios pretenden obtener los mayores beneficios para sus asociados también, y es difícil, no sé hasta qué punto, pero evidentemente, y con independencia de que estos acuerdos se produzcan o

no, lo que está claro es que los grupos parlamentarios pueden, en la tramitación, establecer algunas, tal vez no se modifique muy sustancialmente el proyecto, pero se puede mejorar y se pueden introducir algunas cosas más. Y evidentemente, una de las cosas que van en ese proyecto de ley por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, pues, y que afecta nada más y nada menos la modificación, yo he contado hasta 42 artículos del Estatuto, con lo cual, hasta 42 artículos del Estatuto resultan tocados, algunos enteramente sustituidos, otros modificados sustancialmente, otros apenas modificados, pero evidentemente la reforma esta, si va, si sale, ve la luz tal como va concebida y proyectada, de lo que conocemos, pues afecta nada más y nada menos que a 42 artículos del Estatuto de los Trabajadores.

En un total de 88 que tiene, quiere decir que la mitad del estatuto va a quedar un poco irreconocible, y esto, fundamentalmente, se lo decimos a los estudiantes de Derecho del Trabajo, que cuando esta reforma vea la luz, pues, casi la mitad de todo lo que hay del Estatuto de los Trabajadores va a quedar afectado y que, lógicamente, nos obligará a todos a un gran esfuerzo de actualización. Pues bien, uno de los puntos que, significativamente, porque la reforma, en ese proyecto de ley, como digo, afecta a los tres títulos del estatuto. Al título primero, la relación individual de trabajo, al título segundo, la representación de los trabajadores, y al título tercero, la negociación colectiva.

El profesor Montalvo ya apuntaba antes, sobre todo incidiendo tanto en la representación de los trabajadores como en la negociación colectiva, un poco los puntos más importantes, porque es imposible extenderse como es natural, de por dónde va la reforma del Estatuto de los Trabajadores. Pero el título primero, en cuanto al número de artículos, es el más afectado, es el de la relación individual de trabajo, el que hace relación a las condiciones de trabajo. Pues bien, en esa línea y contestando a la pregunta que se nos hace, yo considero que uno de los puntos de las innovaciones más importantes es la que se refiere a la movilidad geográfica y funcional y, cuidado, en mi opinión, un poco de experiencia externa, a la modificación del artículo 41 sobre condiciones sustanciales de trabajo.

Porque aquí está un poco de lo que se han quejado permanentemente los empresarios y donde se hacía especial hincapié de la rigidez, de la llamada rigidez del mercado laboral. Porque, evidentemente, tal como estaba el Estatuto actualmente, al parecer, y sin duda que es cierto en algunos puntos, pues había una especie de limitación del poder de dirección empresarial. El empresario, pues lógicamente, sometido a la ley como es natural, debe tener cierta capacidad de obrar para organizar su empresa y dirigir su empresa.

Se entiende, no hay que pensar que es un empresario pirata, sin hombre de buena fe, que ejerce su actividad empresarial con normalidad, pues con una cierta facultades. Facultades que estos artículos le dificultaban, evidentemente. Y yo creo que aquí, efectivamente, es muy importante, pues la reforma que nos ha pedido el profesor Montalvo es de los puntos más importantes.

Hay otros puntos que no podemos hacer hincapié, pero estos son los puntos más importantes de la reforma. Y yo diría que si se hace uso de las modificaciones que se introducen en el sentido de que refuerza la facultad de dirección y organización del empresario, pues podría ser oportuno. En materia de movilidad geográfica, traslados a centro de trabajo de la misma empresa, que estaba muy rígidamente regulada, y además sometida a la autorización de autoridad laboral.

La movilidad funcional, no tanto, pero sobre todo, yo daría más importancia a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que requerían, por nimias que éstas fueran, cualquier modificación de horario que se consideraba y se considera legalmente una modificación sustancial en materia de jornada de trabajo, en materia de sistemas de retribución, pues se consideraba y entonces si no había acuerdo, si no había posibilidad de llegar a un acuerdo con los trabajadores, había que pedir autorización a la autoridad laboral. Y efectivamente, parece que la experiencia acredita que la autoridad laboral no era muy, no hacía uso vamos a decir, muy favorablemente para las empresas de esta capacidad de organización. Y esto efectivamente se modifica y es importante.

¿Podríamos entrar, si queréis, en puntos concretos de esto? No tenemos realmente ya demasiado tiempo y podríamos hablar ya por último del contrato de fomento de empleo. Bueno, sí. Vamos a ver.

En este tema, yo creo que uno de los puntos importantes, recordemos, como al principio señalaba, que, como en mi opinión, pero vamos, una opinión bastante generalizada, nuestro mercado de trabajo podía ser poco flexible en algunas cosas, pero se pasaba de flexible en lo que hacía la segmentación del mercado, esos datos que damos impresionantes de temporalidad, ¿no? Bueno, entonces eso hay que corregirlo, había que corregirlo y yo creo que se intenta corregirlo en la reforma. ¿En qué sentido? Los contratos de trabajo tienen que ser causales. ¿Qué significa causales? Que hay que establecer para actividades, decíamos antes, permanentes, contratos permanentes y para actividades variables, que pueden ser muchos contratos variables.

Entonces, recordemos como a partir de los 80 se crea y se desarrolla el llamado contrato temporal para fomento del empleo, que nace con una voluntad coyuntural, pero que se convierte en una de las modalidades más institucionales de nuestra contratación con todos los problemas a los que antes hicimos mención. Bien, yo creo que la reforma se decanta inequívocamente por la causalidad de la contratación. Inequívocamente, eso en términos técnicos es así.

Se dice, no, pero es que subsiste el contrato de fomento del empleo. No, no, para nada. Se suprime radicalmente.

No se menciona en el nuevo artículo 15. Lo que se dice es que es una cosa bien distinta, no que dice, sí, pero subsiste en unos meses, no. En una de las disposiciones, en la disposición adicional segunda del estatuto, se dice que no que durante los próximos 18 meses se pueden

seguir haciendo contratos de fomento del empleo, que eso sí sería permitirlo subsistir un tiempo, sino que los contratos de fomento de empleo que estén ahora en vigor y que terminen su vigencia a partir de la entrada en vigor de esta norma se podrán prorrogar hasta 18 meses, pero sólo aquellos que estuvieran en este momento en vigor, ya nadie puede celebrar contratos de fomento del empleo.

Yo creo que ese es un dato importante en la medida que recuperar el principio de causalidad en las modalidades de contratación que es un referente fundamental de nuestro sistema. Hemos llegado al final de Revista de Derecho. Esperamos que con este tiempo que hemos dedicado a profundizar los aspectos más importantes de la reforma laboral les haya servido a nuestros oyentes a conocer lo que realmente ésta significa.

Gracias por ello a los profesores Jaime Montalvo y Leodegario Fernández. Nosotros nos despedimos aquí hasta dentro de dos semanas. El viernes 25 la revista volverá de nuevo a su estructura habitual ofreciéndoles las intervenciones de los profesores del primer año de la licenciatura.

Les dejamos con el informativo semanal de la UNED. Buenas noches y feliz fin de semana.