



HUELGA GENERAL

20-JUNIO

VALORACIÓN

**REFORMA
PROTECCIÓN
DEL DESEMPLEO**

**PROPUESTA
REFORMA
LEY BASICA
DE EMPLEO**

BOLETÍN

INFORMATIVO

Nº 74 JUNIO 2002



1.- PRESENTACION	4
1.1.- INTRODUCCIÓN	2
1.2.- POREL DECRETAZO HACÍALAREFORMA PERMANENTE	2
1.3.- MARCO GENERAL Y EVOLUCIÓN LEGALDELA PROTECCIÓNPOR DESEMPLEO	5
1.4.- MARCO GENERAL Y EVOLUCIÓN LEGALDE LA PROTECCIÓN SOCIALDEL SECTOR AGRARIO	6
2.- CONTENIDO DEL REAL DECRETO-LEY 5/2002 Y DEL REAL DECRETO 459/2002	9
2.1.- CAPÍTULO I DEL REAL DECRETO LEY 5/2002: MODIFICACIONESQUE SE INTRODUCENEN ELSISTEMA DE PROTECCIÓNPOR DESEMPLEO	9
2.1.1.- REQUISITOS PARAELNACIMIENTO DE LAPRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO	9
2.1.2.- MODIFICACIÓNDELAS OBLIGACIONES DELOS TRABAJADORES, SOLICITANTES Y BENEFICIARIOS DEPRESTACIONESPORDESEMPLEO	9
2.1.3.- SITUACIÓNLEGALDE DESEMPLEO	11
2.1.4.- NACIMIENTO DE LASITUACIÓNLEGALDE DESEMPLEO	12
2.1.5.- PERIODO DE VACACIONES Y SITUACIÓNLEGALDEDESEMPLEO	13
2.1.6.- DESEMPLEODE FIJO DISCONTINUOS	13
2.1.7.- NO SE ENCUENTRANEN SITUACIÓNLEGALDE DESEMPLEO	13
2.1.8.- SUSPENSIÓNDELDERECHO A LAPRESTACIÓNPOR DESEMPLEO	14
2.1.9.- REANUDACIÓNDE LAPERCEPCIÓNDELAprestación	14
2.1.10.- SUPUESTOSDEEXTINCIÓN DELAPERCEPCIÓN DELAprestación	15
2.1.11.- PROTECCIÓN POR DESEMPLEODELOS EMIGRANTESRETORNADOS	15
2.1.12.- REFORMADELREQUISITO DE LA CARENCIADERENTAS	16
2.1.13.- DINÁMICA DE LAPRESTACIÓN POR DESEMPLEO.....	17
2.1.14.- PAGODE LASPRESTACIONESPOR DESEMPLEO	17
2.1.15.- OBLIGACIONESDELOS EMPRESARIOS ENRELACIÓNCONLASPRESTACIONESPOR DESEMPLEO	18
2.2.- CAPÍTULO II DEL REAL DECRETO-LEY 5/2002. MODIFICACIONESQUESE INTRODUCENENLA LEYDEL ESTATUTO DELOS TRABAJADORES	18
2.2.1.- RESPONSABILIDADDEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.....	18
2.2.2.- REFORMADEL DESPIDO DISCIPLINARIO	18
2.2.3.- REFORMADEL DESPIDO IMPROCEDENTE	19
2.2.4.- REGULACIÓNDE LOS EFECTOSDELA READMISIÓN	19
2.3.- CAPÍTULO III DEL REAL DECRETO-LEY 5/2002. PROTECCIÓNPOR DESEMPLEODELOS TRABAJADORES EVENTUALES AGRARIOS	21
2.3.1.- SUPRESIÓN DELSUBSIDIO	21
2.3.2.- PRESTACIÓNPOR DESEMPLEO PARALOSTRABAJADORESEVENTUALESDEL RÉGIMEN ESPECIALAGRARIO	21
2.3.3.- LIMITACIONES FUTURAS	22
2.3.4.- COTIZACIONES	22
2.3.5.- NIVEL ASISTENCIAL	22
2.3.6.- REAL DECRETO 459/2002, DE 24 DEMAYO	22
2.4.- CAPÍTULO IV DEL REAL DECRETO 5/2002. INFRACCIONES Y SANCIONES	23
2.4.1.- NUEVA REGULACIÓNDE LASINFRACCIONESENEL ORDEN SOCIAL	24
2.4.2.- ADECUACIÓNDELAS INFRACCIONES A LASNUEVASEXIGENCIASDETRABAJADORES , BENEFICIARIOS Y SOLICITANTESDEPRESTACIONESPORDESEMPLEO	24
2.4.3.- MODIFICACIÓNDELASANCIONESDEL ORDEN SOCIAL	24
2.5.- DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALESDEL REAL DECRETO-LEY 5/2002.....	25
2.5.1.- DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª “PROGRAMADE RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN PARAEL AÑO 2002”..	25
2.5.2.- DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª “COLABORACIÓNDE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	27
2.5.3.- DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª “REITERACIÓNENLA CONTRATACIÓNTEMPORALFRAUDULENTAY PRESTACIÓNPORDESEMPLEO ”	27
2.5.4.- DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª “SUBVENCIONESDEL PROGRAMADE FOMENTOY LACAMPAÑASAGRÍCOLAS ”	27
2.5.5.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª “EXTINCIÓNES DE CONTRATOS”	28
2.5.6.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2ª “ACREDITACIÓNDE LA SITUACIÓN LEGALDE DESEMPLEOENCASODESPIDO	28
2.5.7.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA 3ª “INDEMNIZACIONESDERIVADASDE EXPEDIENTESDE REGULACIÓNDE EMPLEO	28
2.5.8.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA 4ª “PROGRAMADE FOMENTO DE EMPLEOEN ECONOMÍASOCIAL Y EMPLEOAUTÓNOMO”	28
2.5.9.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA 5ª “COMPATIBILIDAD DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO Y TRABAJO POR CUENTA AJENA”	29
2.5.10.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA 6ª “ PROGRAMADE SUSTITUCIÓNDE TRABAJADORESENFORMACIÓN PORTRABAJADORES BENEFICIARIOSDE PRESTACIONES PORDESEMPLEO”	30
2.5.11.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA 7ª “PROGRAMADE FOMENTO O DELAMOVILIDADGEOGRÁFICA ”	31
2.5.12.- DISPOSICIÓN DEROGATORIA	31
2.5.13.- DISPOSICIÓN FINAL 1ª “PROGRAMADE FOMENTO DE EMPLEO ”	31
2.5.14.- DISPOSICIÓN FINAL 2ª “DESARROLLOENTRADAENVIGOR DEL REAL DECRETO-LEY”	32
3.- DOCUMENTO DE MEDIDASDE REFORMADE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y DE LA LEY BÁSICA DE EMPLEO. MADRID 17 DE ABRILDE 2002.....	33
3.1.- ESTABLECERLANOCOTIZACIÓNPOR DESEMPLEODE EMPLEO PÚBLICO SUBVENCIONADO	33
3.2.- EXTENSIÓN DEL CONTRATO DE INSERCIÓN	33
3.3.- REFORMADELA LEY BÁSICA DE EMPLEO	33
3.3.1.- RAZONES, PRINCIPIOS Y CONTENIDOSESENCIALES	34
3.3.2.- REQUISITOS QUEEL GOBIERNOCONSIDERA PREVIOS PARAGARANTIZAR EL ÉXITO O DESUREFORMA	38
NOTASAL TEXTO	39
CONTENIDOS BÁSICOS DELDECRETAZO Y DE LASITUACIÓNACTUALDE LAREFORMAPERMANENTE	41

1.- PRESENTACIÓN

1.1.- INTRODUCCIÓN

EL PASADO DÍA 18 DE ABRIL, EL GOBIERNO PRESENTÓ SU “NUEVO MODELO” DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO, QUE HASIDO RATIFICADO EN UN DECRETAZO, PUBLICADO EL DÍA 25 DE MAYO Y EN VIGOR DESDE EL DÍA SIGUIENTE AL DE SU PUBLICACIÓN, NORMA QUE CERCENA LOS DERECHOS DE LOS MÁS DÉBILES MIENTRAS QUE, DE FORMA PARALELA, EL MISMO EJECUTIVO PRESENTABA LA REFORMA DEL IRPF, QUE BENEFICIA LOS INTERESES DE LOS EMPRESARIOS, DE LAS RENTAS MÁS ALTAS Y DE LAS RENTAS DEL CAPITAL

La reacción, ante el documento presentado, de oposición frontal de todos los/as trabajadores/as, empleados/as o desempleados/as, ha provocado que el Gobierno, haciendo uso de la “soberbia” que ha caracterizado su acción política, haya plasmado con carácter urgente sus propuestas, dándolas forma legal mediante un DECRETAZO que ha entrado en vigor el pasado día 26 de mayo.

Recogemos en este documento:

- la reforma contenida en el Real Decreto-Ley 5/2002.
- la reforma contenida en el Real Decreto 459/2002.
- las propuestas de reforma que se presentaron el día 18 de abril, y pendientes a día de hoy de su transposición normativa.

Para ello, incorporamos una primera parte en la que se estudian y comentan las medidas contenidas en el DECRETAZO; y una segunda parte en la que se analizan las reformas propuestas en el documento de abril, y que aún no han sido aprobadas, pero que sin duda se incorporarán de forma inmediata:

- la Ley Básica de Empleo.
- nueva regulación del Contrato de Inserción.

1.2.- POR EL DECRETAZO HACIA LA REFORMA PERMANENTE

El artículo 41, de la Constitución Española dice:

Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

Nada hay de lo enunciado anteriormente en ésta ni en pasadas reformas, en las que se ha producido una regresión hacía una visión atomista de la sociedad, como

una mera colección serial de individuos guiados por su propio interés y por la lógica del beneficio.

Así, se explica de modo individual un hecho social (desempleo, capacidad de ingresos,...), considerando las causas colectivas rebajadas al rango de meras excusas que tratan de eludir la responsabilidad, construida como algo exclusivamente individual.

Se ha establecido la imposición del trabajo asalariado precario como obligación ciudadana, y el total y definitivo sometimiento a las lógicas del capital y del beneficio de cualquier aspecto de la vida.

Las **reformas realizadas en los años 1992 y 1993** (1) –Real Decreto Ley 1/1992, Ley 22/1992 y Ley 22/1993– iniciaban este proceso de progresiva eliminación de la protección por desempleo, las recortes más importantes de estas reformas fueron:

- Ampliación del período mínimo de cotización exigido para generar derecho a la prestación (de 6 a 12 meses), estableciendo períodos más amplios de cotización en relación con los períodos de percepción de las prestaciones.
- Reducción de la cuantía de las prestaciones contributivas del 80% de la base de cotización, al 70% en los primeros seis meses, y del 70% al 60% durante el resto de la prestación hasta su extinción.
- Obligación de aportar por el/la desempleado/a el 65% de las cotizaciones a la Seguridad Social, y que antes correspondían al INEM.
- Reducción de los topes mínimos de la prestación contributiva, que pasa del 100% al 75% del Salario Mínimo Interprofesional.
- Supresión de la exención fiscal que disfrutaban las prestaciones por desempleo, pasando éstas a ser consideradas rendimientos del trabajo a efectos tributarios.
- Ampliación de los mecanismos de extinción del derecho a la prestación, así como endurecimiento de las infracciones y sanciones.
- Mayores exigencias para acceder al subsidio por desempleo, así como modificación de diferentes conceptos, con el propósito de dificultar aún más el acceso a éste.

Pese a que no se reforma expresamente la regulación de la protección por desempleo, hemos de traer a colación la reforma del año 2001 (Ley 12/2001), la cual modificó aspectos que están muy relacionados con diferentes cuestiones que aparecen en este proyecto de reforma de la protección por desempleo. Entre ellas podemos destacar:

- ❑ creación de los contratos de inserción (2).
- ❑ aumento de los sujetos destinatarios del contrato de formación.
- ❑ ampliación de los supuestos de contratos cuyo de despido será indemnizado por 33 días por cada año trabajado y con un límite de 24 mensualidades.
- ❑ reforma de la regulación de los contratos de trabajo fijos-discontinuos, del art. 15.8 del E.T. Pasando los fijos discontinuos no sujetos a llamamiento a formar parte de la calificación de trabajadores a tiempo parcial periódico.

Respecto de la protección social por desempleo (3), hay que decir que ya desde el año 1994 se viene apreciando un descenso en el número total de beneficiarios.

EL REAL DECRETO-LEY 5/2002 Y EL REAL DECRETO 459/2002, TRAZAN LA REFORMA DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO, TANTO LAS DE CARÁCTER GENERAL, COMO LAS DEL SECTOR AGRARIO Y LAS RELATIVAS A LOS/AS TRABAJADORES/AS DESEMPLEADOS/AS.

Analizamos, a través del presente documento, los puntos más críticos de una reforma, que ha de ser contestada con contundencia y con ideas que favorezcan la creación real de empleo estable y de calidad, y que acabe con la penuria de los desempleados/as y con la precarización laboral. No en vano, los abusos empresariales se van a ver favorecidos ante el temor de quedarse en el desempleo sin ningún tipo de protección.

En primer lugar, hay que recordar el fundamento constitucional de la protección por desempleo, no sólo porque el artículo 1 de la Constitución establezca el carácter de Estado social, sino porque en el Capítulo III, bajo el título "De los principios rectores de la política social y económica", se enuncia literalmente en el art. 41: "*Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo*".

Partiendo de este artículo constitucional, el Gobierno justifica una reforma que presenta como motivos y objetivos principales, unos principios que no se corresponden con el verdadero sentido de las medidas restrictivas aprobadas:

- ❑ "**facilitar oportunidades de empleo**" para todas las personas que "**deseen**", en expresión literal de la exposición de motivos de Decretazo, incorporarse al mercado de trabajo; para ello:
 - Existirá un compromiso de actividad, por parte del trabajador de desempleado.
 - Se "**concederán ayudas**" para "**facilitar**" la movilidad geográfica de aquellos trabajadores que "**deseen**" cambiar de lugar de trabajo. Cuando en realidad lo que se va a potenciar es la

"OBLIGATORIEDAD" de cambio de residencia.

- ❑ **Se regulan mayores "garantías jurídicas" para la definición de colocación adecuada, en base a:**

- Circunstancias Personales.
- Circunstancias Profesionales.
- La facilidad para desplazarse al lugar de trabajo.

Ésto realmente va a implicar la **OBLIGATORIEDAD DE DESPLAZAMIENTO, para los desempleados/as, hasta 30 kilómetros** de su residencia para trabajar o dedicar dos horas (ida y vuelta) de desplazamiento desde su domicilio al trabajo, en cualquier trabajo que haya desempeñado aunque no sea su profesión y siempre que exista un lugar donde alojarse.

- ❑ "**Mejorar el mercado de trabajo**":

- Se recoge la **ELIMINACIÓN**, de los salarios de tramitación, en los supuestos de despidos improcedentes, haciendo recaer en el trabajador las consecuencias de la decisión extintiva injustificada del empresario, dado que los/as trabajadores/as verán disminuir la duración de sus prestaciones sociales por desempleo.

- Se establece la posibilidad de sustituir trabajadores que estén desarrollando un curso de formación por desempleados/as preceptores de prestación, con bonificaciones sociales para los empresarios.

- ❑ "**Corregir disfunciones observadas en la protección por desempleo**", para ello:

- **Se REDUCE** la posibilidad de los trabajadores emigrantes retornados de percibir las prestaciones por desempleo, "compensándoles", con la inclusión en el programa de renta activa de inserción.

- **Se "PRECISA"** el concepto de renta a efectos de percepción del subsidio por desempleo. Para ello se **COMPUTARÁ** como renta la indemnización percibida por trabajador en caso de un despido improcedente. De nuevo, la responsabilidad de la decisión extintiva sin causa por parte del empresario, perjudica los derechos de los trabajadores.

- **Se ELIMINA**, la percepción del subsidio agrario a los nuevos trabajadores eventuales del campo en Andalucía y Extremadura. A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley, ningún nuevo jornalero del campo podrá percibir el subsidio agrario, pasando todos al régimen general de percepción del desempleo, aún cuando la situación de trabajo real en el campo andaluz y extremeño nos conduce a asegurar que será muy difícil acceder a esta prestación.

- ❑ "**Ampliar**", la prestación por desempleo a determinados colectivos que carecen de ella: **Discapacitados mayores de 45 años que hayan**

más de 12 meses, a las víctimas de la violencia doméstica y a los emigrantes retornados.

- ❑ Se **ELIMINA** la prestación por desempleo para los trabajadores fijos discontinuos de los no regulados en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos son los esenciales y verdaderos motivos que justifican la reforma, motivos que han sido contestados por todos los trabajadores, pues éstos se van a convertir en mano de obra aún más precaria, carente de derechos y de protección social.

El Gobierno ha utilizado la previsión del artículo 86 de la Constitución, utilizando la técnica del Real Decreto-Ley, por lo que se necesitan motivos reales de extraordinaria y urgente necesidad para usar esta técnica legislativa. Los **motivos son los recogidos en el art. 86**, al que nos acabamos de referir:

“1. En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-Leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos y libertades de los ciudadanos regulados en el título primero, al régimen de las Comunidades Autónomas, ni al Derecho Electoral General.

2. Los Decretos-Leyes deberán ser inmediatamente sometidos a debate y votación de totalidad al Congreso de los Diputados, convocado al efecto, si no estuviese reunido, en el plazo de los treinta días siguientes a su promulgación. El Congreso habrá de pronunciarse expresamente dentro de dicho plazo sobre su convalidación o derogación, para lo cual el Reglamento establecerá un procedimiento especial y sumario.

3. Durante el plazo establecido en el apartado anterior, las Cortes podrán tramitarlos como proyectos de ley por el procedimiento de urgencia.”

El Gobierno técnicamente sólo puede utilizar esta fórmula, que consiste en suplantarse al Parlamento, en supuestos, como se ha dicho anteriormente, de extraordinaria y urgente necesidad. Esta “Extraordinaria y Urgente necesidad” la justifica, el Gobierno, en los siguientes motivos:

- ❑ **“La cambiante situación de la economía internacional”**. Sin embargo, es curioso que está sea la primera de las razones que alega el Gobierno cuando hace solo unos meses decía lo siguiente:

Desde 1996, la economía española ha crecido todos los años por encima de la media de la Unión Europea y, sobre todo, ha generado mucho más empleo. En el periodo 1996-2000, la diferencia media de España con relación a la Unión Europea ha sido superior al 1,1 por ciento de crecimiento del PIB y de casi 2,5 por ciento en creación de empleo.

No obstante, a lo largo de los últimos trimestres se ha venido produciendo una ralentización de la economía mundial, originada fundamentalmente por la situación económica estadounidense, a la que se une la atonía de Japón. Esta desaceleración, que también se ha puesto de manifiesto en las principales economías de la UE, ha incidido también en España.

Sin embargo, los sólidos fundamentos de la economía española le permiten continuar registrando diferenciales favorables de crecimiento respecto a sus socios europeos... (4)

- ❑ La **“necesidad de incidir en una situación de paro todavía elevada, mejorando el mecanismo de ajuste entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo español”**. En este punto, el Gobierno se contradice con su propia propaganda machaconamente difundida por los grandes medios de comunicación, en cuanto a la buena situación del empleo en España.

“Desde la elaboración del primer Plan de Empleo, en el año 1998, el mercado laboral español ha experimentado una evolución positiva. Se ha incrementado en 900.000 el número de personas activas, se han generado 1.900.000 empleos y se han reducido en más de 1.000.000 el número de desempleados/as.

La tasa de actividad para la población de 16 a 64 años ha aumentado hasta situarse en 66,4%, la tasa de empleo ha crecido hasta el 58,2% y la tasa de paro ha descendido al 13% de la población activa, según datos del cuarto trimestre de 2001.

Al comparar las tasas de empleo españolas con las del resto de Europa, se refleja que en nuestro país, en los últimos cinco años, ha crecido en 8,4 puntos mientras que en Europa entre 1997 y 2000 (último año disponible), lo ha hecho en 2,6.” (5)

Las manifestaciones grandilocuentes de los responsables de la política de empleo, alabando las bonanzas de la situación del empleo en España, la reducción continua del paro, el aumento de las tasas de actividad, el aumento en el número de afiliaciones a la Seguridad Social y la idea de que el pleno empleo se podía conseguir en España para el año 2020, resultan contradictorias con la urgencia que ahora destacan en la necesidad de “acomodar”, la oferta y la demanda de empleos.

La urgente y extraordinaria necesidad, no se justifica en el presente supuesto, por lo que podemos afirmar que el presente Real Decreto Ley, choca frontalmente no sólo con la lógica, sino también con la legalidad vigente, al no responder a las exigencias constitucionales para su utilización, recordemos, en este punto, la doctrina que el Tribunal Constitucional ha vertido en interpretación del art. 86 de la Constitución (6).

El art. 86 CE habilita, desde luego, al Gobierno para dictar, mediante **Decreto-ley**, normas con fuerza de Ley, pero en la medida en que ello supone la sustitución del Parlamento por el Gobierno, constituye una excepción al procedimiento legislativo ordinario y a la participación de las minorías que éste dispensa, y como tal sometida en cuanto a su ejercicio a la necesaria concurrencia de todos los presupuestos circunstanciales y materiales enunciados en dicho precepto que lo legitime. Entre los que se incluyen, en lo que aquí importa, la necesaria conexión entre la facultad legislativa excepcional y la existencia del presupuesto habilitante; esto es una situación "de extraordinaria y urgente necesidad".

Es evidente que el concepto "extraordinaria y urgente necesidad" que se contiene en la Constitución, no es, en modo alguno, una cláusula o expresión vacía de significado dentro de la cual el lógico margen de apreciación política del Gobierno se mueva libremente sin restricción alguna sino, por el contrario, la constatación de un límite jurídico a la actuación mediante Decretos-leyes. Y en ese sentido, sin perjuicio del peso que en la apreciación de lo que haya de considerarse como caso de extraordinaria y urgente necesidad haya de concederse al juicio puramente político de los órganos a los que incumbe la dirección del Estado, es función propia de este Tribunal "el aseguramiento de estos límites, la garantía de que en el ejercicio de esta facultad, como de cualquier otra, los poderes se mueven dentro del marco trazado por la Constitución", de forma que "el Tribunal Constitucional podrá, en supuestos de uso abusivo o arbitrario, rechazar la definición que los órganos políticos hagan de una situación determinada" (STC 29/1982, f. j. 3º) y, en consecuencia, declarar la inconstitucionalidad de un Decreto-ley por inexistencia del presupuesto habilitante por invasión de las facultades reservadas a las Cortes Generales por la Constitución.

"Nuestra Constitución ha adoptado una solución flexible y matizada respecto del fenómeno del Decreto-ley que, por una parte, no lleva a su completa proscripción en aras del mantenimiento de una rígida separación de los poderes, ni se limita a permitirlo en forma totalmente excepcional en situaciones de necesidad absoluta", de modo que la utilización de ese instrumento normativo se estima legítima "en todos aquellos casos en que hay que alcanzar los objetivos marcados para la gobernanación del país, que, por circunstancias difíciles o imposibles de prever, requieren una

acción normativa inmediata o en que las coyunturas económicas exigen una rápida respuesta", (...).

1.3.- MARCO GENERAL Y EVOLUCIÓN LEGAL DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

El desempleo en España ha sido objeto de modificaciones constantes en su regulación. Ya hemos anunciado algunas, motivadas fundamentalmente por la inoperancia de las políticas activas de empleo, que no han conseguido activar el mercado laboral, lo que ha provocado que se tuviera que ir ampliando los conceptos y los colectivos incluidos en el sistema de protección por desempleo.

NACIMIENTO Y SUCESIVAS REFORMAS DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

- Ley 31/1984 de Protección por Desempleo.
- Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización se contemplaba, la percepción de las prestaciones por desempleo por una sola vez y en la cuantía total, a la que se tenía derecho, para aquellos trabajadores que se hubieran quedado sin trabajo como consecuencia de la reconversión industrial. Así mismo se regula, la posibilidad de ampliar el periodo de percepción del desempleo para este colectivo de trabajadores.
- Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regulaba el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, como fomento del autoempleo.
- Real decreto 322/1985, de 20 de febrero, por el que se establece la cobertura por desempleo al personal contratado de colaboración temporal, en régimen de Derecho Administrativo y para los funcionarios de empleo de la Administración Local.
- Real Decreto 2363/1985, de 18 de diciembre, por el que se extiende la protección por desempleo al personal de empleo interino al servicio de la Administración de Justicia.
- Real Decreto 2622/1986, de 24 de diciembre, por el que se regula la protección por Desempleo de los jugadores profesionales de fútbol, representantes de comercio, artistas y toreros, como consecuencia de la integración de estos Regímenes Especiales en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 474/1987, de 3 de abril, por el que se extiende la protección al personal de Escalas Complementarias y Reserva Naval y clases de Tropa y Marinería Profesionales.
- La Ley de Presupuestos del Estado para el año 1988, Ley 33/1987. Supone una modificación en el

régimen de financiación de las prestaciones por desempleo.

- ❑ La Ley 8/1988, de 7 de abril de Infracciones y Sanciones de Orden Social, introduce modificaciones con respecto a la protección por desempleo, derogando las existentes en la Ley 34/1984.
- ❑ La Ley 31/1990, de 17 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, modificó gran parte de los artículos de la Ley 34/1984.
- ❑ En 1989, se produce una ampliación del subsidio por desempleo (se reduce la edad de percepción del subsidio con carácter indefinido, nuevo subsidio de 6 meses para los desempleados/as de larga duración, mayores de 45), mediante el Real Decreto-Ley 3/1989, de 31 de marzo, de Medidas Adicionales de Carácter Social.
- ❑ La siguiente gran reforma del desempleo se produce en 1992; se trata de la primera reforma que implica una reducción en las prestaciones por desempleo. El Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril, convalidado como la Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento de Empleo y Protección por Desempleo, introduce una reordenación de las prestaciones mediante una minoración del nivel contributivo y la ampliación del asistencial. Así mismo, desaparece la posibilidad de pago único de la prestación por desempleo.
- ❑ En 1993, se da otra vuelta de tuerca a la prestación por desempleo, mediante la Ley 22/1993 de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Reforma del Régimen Jurídico de la Administración Pública y de la Protección por Desempleo (Ley de Acompañamiento).
- ❑ El Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 1994 viene a sistematizar y ordenar, el caos normativo que con respecto a la prestación por desempleo existía, dedicándole el Título III.

También debería analizarse, aunque excede a este presente informe, la ligera elevación producida en los dos últimos años, el número de desempleados/as que perciben prestación sometidos a regulación de empleo por sus empresas y a planes de prejubilación, y que suponen una nueva transferencia de costes por parte de los empresarios al conjunto de los/as trabajadores/as.

Asimismo, debe destacarse el descenso producido en el año 2000 de un 8% en relación a 1999 de los/as beneficiarios/as del subsidio por desempleo.

Otro aspecto a tener en cuenta, es la disminución del período medio consumido en las prestaciones contributivas, de forma que los perceptores que consumieron menos de 8 meses representaron el 66'5% de los beneficiarios de este nivel, descendiendo el porcentaje de quienes consumieron de 20 a 24 meses en el año 2000, casi 4 puntos menos desde el año 1998, representando

tan sólo un 4'7% de los beneficiarios.

Por último, debe señalarse la existencia de diferencias territoriales en la protección por desempleo, siendo la tasa de cobertura por debajo de la media en Comunidades Autónomas como Castilla y León, Asturias, Extremadura o Andalucía entre otras.

Los DECRETAZOS que vamos a analizar reforman la "Protección por Desempleo" eliminando derechos, reduciendo la cobertura por desempleo y transfiriendo costes empresariales a los propios trabajadores. La tasa de cobertura por desempleo, parámetro que relaciona el paro registrado con el número de perceptores de prestación por desempleo se ha elevado levemente en el año 2001, tanto en la tasa bruta como en la neta (7), aunque estos datos deben ser analizados a la luz de que ha desaparecido la obligación de registrarse como desempleado/a en el INEM y se han legalizado las Oficinas Privadas de Colocación y las ETT.

1.4.- MARCO GENERAL Y EVOLUCIÓN LEGAL DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL SECTOR AGRARIO

Comenzaremos por enunciar lo que el Gobierno dijo en el año 1996, en el preámbulo del Acuerdo firmado entre sindicatos y Gobierno sobre el empleo y la protección social agrarios:

"Desde su puesta en marcha en 1984, el PER ha tenido un indudable componente positivo en la reducción de los desequilibrios regionales de Andalucía y Extremadura, aunque también ha generado algún efecto negativo. Su carácter inversor y redistribuidor de la renta han contribuido sustancialmente a la creación de infraestructuras básicas, industriales y urbanas, en el medio rural, lo que ha posibilitado una mejora en la calidad de vida de ambas Comunidades Autónomas. No obstante, la delicada situación socioeconómica de ambas regiones, uno de cuyos máximos exponentes es el elevado desempleo, hace que el mundo rural andaluz y extremeño sufran múltiples carencias y condicionantes de toda índole que le impiden estar a la altura de las demandas sociales y económicas que existen en estos territorios.

En consecuencia, es preciso abordar decididamente la articulación de una serie de políticas en materia de equipamientos y recursos humanos, que capten e integren todas las inversiones para un mayor y mejor desarrollo de la zona, de tal modo que, yendo más allá de la ocupación temporal y de la protección por desempleo asistencial, se posibilite la generación sostenida de ocupación estable.

Por tanto, las mejoras que se plantean contemplan, en primer lugar, la necesidad de cambiar la imagen del

sistema al objeto de evitar su utilización política. En segundo término, es preciso perfeccionarlo en su conjunto, reforzando la protección de los trabajadores eventuales del campo que se encuentren en la necesidad de ser protegidos ante el desempleo, y potenciando la generación de empleo. Por último, es imprescindible erradicar las situaciones irregulares o fraudulentas localizadas.”

La situación económica y de desempleo en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, no parece que hayan variado mucho respecto de las de 1983 y de 1997, años en los que se instaura, reforma y prorroga la prestación. Año tras año, se ha ido prorrogando por los sucesivos gobiernos, la existencia del Subsidio por Desempleo para Trabajadores Eventuales del Régimen Especial Agrario. Vamos a ver datos que, a efectos ilustrativos, nos pueden servir para hacernos una composición de lugar al respecto de la situación económica y laboral en Andalucía y Extremadura. Pero a día de hoy, estas situaciones no han cambiado mucho, y eso pensaba también el Gobierno, al menos en diciembre de 2001, cuando vía Real Decreto, aprobó la prórroga de las disposiciones transitorias del Real Decreto 5/1997, prórroga también justificada por el gobierno en las especiales circunstancias de paro agrario, que en septiembre de 2000 ascendía en Andalucía al 44.5% y en Extremadura al 25.8%.

Según datos del Instituto Nacional de Empleo, las “demandas pendientes” en diciembre de 2001 :

DEMANDAS PENDIENTES	TOTAL ESTADO	ANDALUCÍA	EXTREMADURA
	2.992.703	862.774	139.828

Desde otro parámetro, siempre según datos del INEM, en marzo del presente año, el “paro registrado” sobre la población activa en el estado ascendía a:

PARO REGISTRADO	TOTAL ESTADO	ANDALUCÍA	EXTREMADURA
	1.649.046	360.189	57.158

La “tasa de paro” sobre población activa resultante de estas cifras, según datos publicados en marzo de este año por el INEM:

TASA DE PARO	TOTAL ESTADO	ANDALUCÍA	EXTREMADURA
	9,65 %	12,18 %	13,2 %

Los propios datos del INEM, no parece que sirvan como justificación para siquiera restringir el “Subsidio

por Desempleo para Trabajadores Eventuales del Régimen Especial Agrario”. Todo lo contrario; las cifras de desempleo en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura son, respecto de la media a nivel estatal, muy superiores, y por ende, la necesidad de dar cobertura a estos trabajadores/as desempleados/as, lejos de desaparecer, se hace estructural.

Pero el resto de datos macroeconómicos no parece que ayuden a tomar otra decisión que el mantenimiento, o incluso la ampliación, de la cobertura referida.

El sector agrícola en líneas generales sigue en descenso. Sirva de referencia los anteriores datos reflejados de “paro agrario” (según la “Encuesta de Población Activa”, en septiembre de 2000:

PARO AGRARIO	ANDALUCÍA	EXTREMADURA
	44,5 %	25,8 %

En definitiva, queda en evidencia que son tasas muy por encima de la media del Estado.

Las economías regionales de Andalucía y Extremadura no salen mejor paradas en los últimos estudios realizados por la Oficina de Estadística de la Unión Europea, estudios que datan del año 1998. Las últimas estimaciones del EUROSTAT sobre el Producto Interior Bruto por habitante, varían desde el 42% de la región griega de Iperos, hasta el 243% de la región inglesa de Inner London, que sería la región de la Unión Europea más rica. En oposición a esta exuberante región europea, existen otras 46 que están por debajo del 75 % de la media europea. Estas son 11 regiones de las 13 griegas, 5 de las 7 portuguesas y 8 de las 18 comunidades autónomas españolas. Pero aún existen otras regiones más extremas, las que no superan el 50% de la media europea, entre las que se encuentra Extremadura. España en cómputo general y bajo este parámetro, se sitúa en un 19 % por debajo de la media europea. Seis comunidades autónomas se encuentran por debajo del 70% de la media europea, grupo entre las que se engloba Andalucía y Extremadura.

Así, el Producto Interior Bruto en España, según la Oficina de Estadística de la Unión Europea, ascendió en 1998 a 523.646 millones de € de los cuales, tan sólo 68.213 millones de euros corresponden al PIB de Andalucía, y 8.902 millones de € al PIB de Extremadura. Según los últimos estudios del Instituto Nacional de Estadística, el crecimiento del Producto Interior Bruto a nivel estatal supuso el 4.1 %; las comunidades que más crecieron fueron Cantabria y La Rioja, con un 4.6 %; pero en el otro extremo nos encontramos de nuevo a Andalucía y Extremadura, con un crecimiento tan sólo del 3.8 %.

El resto de cifras inciden en este sentido. Según datos

del último trimestre del año 2001, también publicados por el Instituto Nacional de Estadística, el “*Gasto Medio por Persona*” en España, según la “*Encuesta Continua de Presupuestos Familiares*”, ascendió a 1.773.40 € de media, frente a los 1.588.30 € en Andalucía, y los 1.374.46€ en Extremadura.

Respecto de las nuevas tecnologías las cifras siguen evidenciando la mala situación de Andalucía y Extremadura; el porcentaje de las personas mayores de 14 años con acceso a Internet en España, según la encuesta sobre la “*Evolución de la Audiencia en Internet*” en el periodo febrero-marzo del presente año, y realizada por el Estudio General de Medios, asciende al 22.2 %, frente al 13.5 % de Extremadura, que se sitúa a la cola de todas las comunidades autónomas.

Así las cosas, la fórmula de creación de empleo en Andalucía y Extremadura diseñada por el Gobierno, no parece la más adecuada. La inversión en Investigación y Desarrollo, según el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2000 ascendió en computo estatal en un 14.5 % con respecto al realizado en 1999; pero en Andalucía este incremento supuso tan sólo un 9.5 %, y un escandaloso 1% en Extremadura.

Si repasamos los datos económicos y de empleo, no parece justificable un recorte en las prestaciones de las que se benefician los malogrados trabajadores andaluces y extremeños. Sus perspectivas no son más halagüeñas que las de años anteriores; y su acceso a la formación, a las nuevas tecnologías y en fin, a las posibilidades de desarrollo y empleo, no justifican de ninguna manera una vuelta de tuerca más en las economías que, por desgracia, siguen estando en los niveles más bajos en las estadísticas europeas, se mire por donde se mire.

Antes de finalizar el análisis de la reordenación del desempleo agrario, es conveniente reflexionar, sobre dos aspectos importantes en la percepción del subsidio agrario:

- ❑ la situación de las labores agrícolas desempeñadas en su mayoría en estos momentos por inmigrantes, que buscan un lugar en nuestra sociedad y que ofrecen muchas “ventajas” a los empresarios, protestan y cobran menos, y además trabajan más.

La inmigración, es una realidad a la que no podemos volverle la espalda. Sin embargo, esta propuesta afectará sin lugar a dudas a unos trabajadores/as (los/as inmigrantes), ya de por sí maltratados en cuanto a derechos, y que no van a verse favorecidos por estas medidas. Baste decir que prácticamente será imposible que puedan acceder a este tipo de prestación, de acuerdo con el nuevo sistema de cotización progresivo (se establece la obligación de cotizar por las jornadas de ocupación efectiva y la percepción del subsidio en función de dicha cotización sólo a partir de 360 días se tiene de

derecho a la misma), y la exclusión del desempleo agrario para los trabajadores que nunca lo hayan percibido con anterioridad.

Si ya son tratados como trabajadores de segunda (retribuciones inferiores a la media de los trabajadores españoles, menos descansos, menos vacaciones, horas extraordinarias obligatorias, etc.), con este sistema diseñado van a convertirse en su mayoría en desempleados/as de segunda, sin acceso a prestaciones.

Y esta situación la enfrentamos sin haber solucionado el mal endémico del desempleo en Andalucía y Extremadura, con unas tasas muy por encima de la media del estado, tal y como hemos visto con las cifras del propio INEM.

- ❑ La situación de las mujeres en el sector agrícola, las cifras son elocuentes en este sentido, sobre el número medio, total de beneficiarios del subsidio por desempleo durante el año 2001 (en miles) 233.5, según fuentes del MTAS, 134.7 eran mujeres, situación esta que no se ha corregido durante el año 2002, puesto que el número medio de beneficiarios hombres hasta marzo de este año es de 92.1 y de mujeres 126.3, lo que supone el 58 %, sobre el total de beneficiarios.

Si la situación de la mujer en el acceso al mercado laboral es muy difícil, dadas las estructuras empresariales de nuestro país y a la carencia de políticas integradoras, existiendo alta tasa de discriminación en cuanto a salarios, contrataciones, condiciones laborales, etc., estas circunstancias se ven agravadas en el sector agrícola en el que el paro femenino es más elevado que el masculino, por lo que esta reforma va a agravar aún más si cabe, la situación de la mujer en el campo, con la eliminación de la protección del subsidio agrario y la carencia de alternativas reales de colocación, por lo que pueden verse implicadas en el fomento de la movilidad geográfica.

Es especialmente criticable pues, la situación que se crea para los/as trabajadores/as inmigrantes, pues difícilmente conseguiremos integrarlos/as, si seguimos favoreciendo que realicen el trabajo sin derechos y que en las situaciones de desempleo sean peores que las del resto de los/as desempleados/as, unido a la previsión de un endurecimiento a sus posibilidades de entrada en nuestro país, así como la de la mujer en el marco del sector agrícola.

2.- CONTENIDO DEL REAL DECRETO-LEY 5/2002 Y DEL REAL DECRETO 459/2002

2.1.- CAPITULO I del Real Decreto Ley 5/2002:

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN EL SISTEMA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

2.1.1.- Requisitos para el Nacimiento del Derecho a la Prestación Contributiva por Desempleo.

Modificación de la Ley General de la Seguridad Social:

- letra c) del art. 207 de la Ley General de Seguridad Social:**

El artículo 207, regula los requisitos para el nacimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo:

REDACCIÓN ANTERIOR:

- c) Encontrarse en situación legal de desempleo.

REDACCIÓN MODIFICADA:

“c) Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada”.

Para entender esta modificación, destinada a modificar los requisitos para generar el derecho a la prestación por desempleo, es imprescindible conectar esta reforma con la que se produce en el art. 231 de la Ley General de Seguridad Social, pues es en este artículo se define qué significa buscar activamente trabajo y aceptar colocación adecuada.

2.1.2.- Modificación de las Obligaciones de los Trabajadores, Solicitantes y Beneficiarios de Prestaciones por Desempleo

“COMPROMISO DE ACTIVIDAD” y “COLOCACIÓN ADECUADA”

- Se incorporan las letras h) e i) en el apartado 1 del art. 231 y se incorporan los apartados 2 y 3 al mismo artículo de la Ley General de Seguridad Social:

“1. Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:

h) Suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad.

i) Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por el Servicio Público de Empleo, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.

2. A los efectos previstos en este título, se entenderá

por compromiso de actividad el que adquiriera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones previstas en este artículo.

3. A los efectos previstos en este Título, se entenderá por colocación adecuada la profesión demandada por el trabajador y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada.

Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de empleo puedan ser ejercidas por el trabajador.

La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera dos horas de duración diaria, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 por 100 del salario mensual, o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo. La colocación que se ofrezca se entenderá adecuada con independencia de la duración del trabajo, a tiempo completo o parcial, o de la cotización, o no, por la contingencia de desempleo, siempre que implique un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, o aunque se trate de trabajos de colaboración social.

El Servicio Público de Empleo podrá modificar lo previsto en los párrafos anteriores y adaptar su aplicación a las circunstancias profesionales, personales y familiares del desempleo, teniendo en cuenta el itinerario de inserción fijado. El salario correspondiente a la colocación para que ésta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al salario mínimo interprofesional una vez descontados de aquél los gastos de desplazamiento.

Lo señalado en los párrafos anteriores se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el artículo 221 de esta Ley, respecto a la compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial”.

a) COMPROMISO DE ACTIVIDAD EN LOS BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO:

El compromiso de actividad requiere:

- Buscar activamente empleo.
- Aceptar una colocación adecuada.
- Participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional.

Se establece el compromiso de actividad en los beneficiarios de prestaciones por desempleo, obligando a aceptar un “trabajo adecuado” y a recorrer todo tipo de “camino” de tutorías, búsquedas de empleo, etc. y exigiendo un compromiso de aceptación individual además de las medidas sancionadoras reguladas con carácter general.

Se va a requerir la adhesión individual al régimen requerido con carácter general en la regulación anterior y en la propia propuesta de reforma objeto del presente análisis.

La percepción de las prestaciones y subsidios quedaría, en consecuencia, condicionada a la suscripción efectiva y obligatoria del citado compromiso.

En realidad, dicho compromiso de actividad viene ya establecido con carácter general en la Ley General de la Seguridad Social en los artículos 215 y 231, en el Real Decreto que desarrolla la Ley de Protección por Desempleo (RD 625/1985) en sus artículos 7, 18 y 28, o en la más reciente Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto - Legislativo 5/2000), en su artículo 17.2 que recoge como infracción grave el rechazo de una oferta de empleo adecuada.

b) EL CONCEPTO DE EMPLEO ADECUADO:

La reforma incluye un nuevo requisito previo para acceder a la condición de desempleado, cual es el compromiso de aceptar un empleo adecuado cuando éste sea ofertado.

Se **redefine con carácter general el concepto de “empleo adecuado”**, lo que supone permitir al Servicio Público de Empleo y Agencias de Colocación la reinterpretación “*técnica*” (8) del concepto de empleo adecuado, que vendría determinado por una serie de factores:

- en cuanto a la profesión:**
 - **La profesión demandada por el trabajador.**

- **Aquella que se corresponda con su profesión habitual.**
- **Cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas.**
- **En todo caso, la coincidente con la última actividad laboral desempeñada.**

- respecto del salario**, el equivalente al que se aplique en el puesto de trabajo, con independencia de la cuantía que se percibe por desempleo.

- cualquier tipo de contratación**, independientemente de:

- **la duración del trabajo, a tiempo completo o parcial,**
- **la cotización, o no, por la contingencia de desempleo**
- **que se trate de trabajos de colaboración social.**

- lugar de ubicación** del empleo ofertado, para que este sea adecuado:

- **Que la localidad esté situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera dos horas de duración diaria.**
- **O que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 por 100 del salario mensual.**
- **O cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo.**

Sirva de ejemplo la expresión: “*cualquier otra profesión que se ajuste a las aptitudes físicas y formativas del trabajador*” (9). Transcurrido un año de percepción interrumpida de las prestaciones, además de las provisiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de empleo puedan ser ejercidas por el trabajador. Vemos como se deja en mano de los funcionarios, sin ningún tipo de criterio preestablecido, la determinación de lo que es empleo adecuado cuando se lleva un año en el desempleo. Se demuestra con esta redacción la idea prefijada por el Gobierno de que los desempleados/as son vagos y defraudadores, y que sólo mediante la coerción y la reducción de derechos se les puede encauzar como “buenos trabajadores y desempleados”.

La redacción es clara; es “empleo adecuado” cualquier empleo y en cualquier circunstancia.

Este sería el comentario más claro con respecto a la definición de empleo adecuado: es empleo adecuado el que se determine por el funcionario correspondiente del Servicio de Empleo.

Se ve incrementada pues, la coacción que pueden ejercer las gerencias empresariales respecto de los trabajadores a la hora de acceder a la relación laboral, con la presión de perder el derecho a la prestación por desempleo.

Se desliga el concepto de empleo adecuado totalmente de la formación adquirida y la categoría profesional, obligando a la aceptación de cualquier empleo y, en definitiva, extendiendo la idea que acompaña a la necesidad funcional de precarización masiva (y sus exponentes más significativos ETT y subcontratas o outsourcing) que permiten que la fuerza de trabajo sea tratada como pura mercancía, individualizando de modo absoluto al trabajador en el mercado, así como cortocircuitando los mecanismos de presión colectiva de los/as trabajadores/as.

Esta redacción acaba con todas las garantías laborales de los/as trabajadores/as. Se olvidan los derechos que se han ido adquiriendo a lo largo de muchos años, y se sigue favoreciendo los privilegios de los/as empresarios / as.

Recogemos a continuación algunos ejemplos jurisprudenciales en los que los Tribunales se han pronunciado ante denegación de prestación por desempleo en una supuesta vulneración de aceptación de un trabajo, sin causa justificada. Estas sentencias vienen a demostrar que en la actualidad **ya existen suficientes mecanismos para determinar empleos adecuados, salvaguardando los derechos de los/as trabajadores/as desempleados/as y que la reforma impuesta, no viene si no cercenar y eliminar derechos, sin una fundamentación aceptable:**

TSJ Murcia, Sentencia 18-06-2001, núm. 872/2001:

TERCERO.- la protección por la contingencia de desempleo no solamente requiere la voluntad de querer trabajar, sino también la disponibilidad a tal efecto, lo que excluye que circunstancias normales, personales o familiares puedan esgrimirse como causa de rechazo de trabajo adecuado, pues el objeto de protección no es una causa de conveniencia, sino de necesidad y voluntad de realizar una actividad laboral que se ve truncada en la realidad, como expresa el Tribunal Supremo -Social- en sentencia de 8 de febrero de 1995; por lo tanto tiene que existir una causa justificada con entidad suficiente para rechazar la oferta de empleo, lo que se traduce, caso de no existir esa, en una renuncia expresa a la referida oferta; causa justificativa que tiene que acreditar el desempleado.

Aplicando dichos argumentos al caso de autos resulta que, como afirma la sentencia recurrida, el rechazo a

la oferta de empleo, por parte de la demandante de trabajo, no fue caprichoso o arbitrario y basado en una situación de conveniencia, sino justificado en el momento concreto en que se produce la oferta, teniendo como causa el cuidado y vigilancia de su hija de 7 años de edad durante 48 horas, que se encontraba bajo un síndrome febril con vómitos; por lo que existió un motivo de justificación con entidad suficiente en los términos expresados por la jurisprudencia citada.

TSJ Cantabria, S 09-02-2001, núm. 147/2001:

“La Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 8 de febrero de 1.995 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1.015/94), hace referencia a que el objeto de la protección por desempleo solo se otorga a quienes pudiendo y queriendo trabajar pierden su empleo (artículo 1.1 de la Ley 13/84, de 2 de agosto, vigente 203.1 de la LGSS, Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/94, de 20 de junio) y, su "protección, no sólo exige la voluntad de querer trabajar sino también la disponibilidad al efecto, lo que, excluye que circunstancias normales, personales o familiares, puedan fundar el rechazo del trabajo adecuado", ya que la situación protegida, no es de conveniencia, sino de necesidad y voluntad de realizar una actividad laboral que se refleja en la disponibilidad para el trabajo adecuado que se ofrece.

El artículo 30.2.2 de la Ley 8/88, de 7 de abril, en su redacción dada por la Ley 13/96, de 30 de diciembre, vigente en el momento de la sanción impuesta, tipifica como infracción grave "rechazar una oferta de empleo adecuado... salvo causa justificada", y sanciona esta falta en el artículo 46.1.2, del mismo Texto Legal, con la extinción de la prestación o subsidio. (...) Estableciendo el artículo 213 de la LGSS que debe entenderse por empleo adecuado, aquel que se corresponde con la profesión habitual del trabajador o cualquiera otra que, ajustándose a su posibilidad de alojamiento adecuado en el lugar del nuevo empleo, debiendo atenderse a la última actividad laboral desempeñada, (...)

2.1.3.-Situación Legal de Desempleo

letra c) del número 1 del art. 208 de la Ley General de Seguridad Social:

El artículo 208 define los supuestos en los que un trabajador se encuentra en situación legal de desempleo, siendo uno de los supuestos la extinción de la relación laboral, cuando concurren una serie de circunstancias:

REDACCIÓN ANTERIOR:

c) Por despido procedente o improcedente. En el caso de despido procedente será necesaria sentencia del orden jurisdiccional social.

REDACCIÓN MODIFICADA:

c) por despido.

Para entender esta modificación sobre los requisitos para acceder a la situación legal de desempleo, es imprescindible conectar esta redacción con la reforma del art 209 de la Ley General de Seguridad Social, pues en este artículo se define el momento de comienzo de la situación de desempleo.

2.1.4.- Nacimiento de la Situación Legal de Desempleo.**□ Se modifica el apartado 1 y se incorporan los apartados 4 y 5 al artículo 209 de la Ley General de Seguridad Social:**

1.-“ Las personas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 207 de la presente Ley, deberán solicitar a la Entidad Gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones, que nacerá a partir de que se produzca la situación legal de desempleo, siempre que se solicite dentro del plazo de quince días siguientes. La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiera efectuado previamente. Asimismo, en la fecha de la solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231 de la esta Ley.”

4.- En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho de a la prestación.

5.- En las resoluciones recaídas en procedimientos de despido o extinción del contrato de trabajo:

a) Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso, el despido sea considerado improcedente y se opte por el abono de la indemnización, el trabajador continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comenzará a percibir las con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre que se cumpla lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

En los supuestos a que se refiere los artículos 279.2 y 284 de la Ley de Procedimiento Laboral, el trabajador comenzará a percibir las prestaciones, si nos las estuviera percibiendo, a partir del momento en que se declare extinguida la relación laboral. En ambos casos, se estará a lo establecido en la letra b) de este apartado respecto a las prestaciones percibidas hasta la extinción de la relación laboral.

b) Cuando, como consecuencia de la reclamación o el recurso se produzca la readmisión del traba-

jador, mediante conciliación o sentencia firme, o aunque aquélla no se produzca en supuesto a que se refiere el artículo 282 de la Ley de Procedimiento Laboral, las cantidades percibidas por éste en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador.

En tal caso, la Entidad Gestora cesará en el abono de las prestaciones por desempleo y reclamará las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas. El empresario deberá ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido según lo establecido en el apartado 57.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el límite de la suma de tales salarios.

A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, se aplicará lo establecido en el artículo 227 de esta Ley, respecto al reintegro de prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable al empresario, así como de la reclamación al trabajador de la cuantía de la prestación que hubiera superado la del salario.

En los supuestos a que se refiere esta letra, el empresario deberá instar el alta en Seguridad Social con efectos desde la fecha de despido o extinción inicial cotizando por ese período, que se considerará ocupación cotizada a todos los efectos.

Lo previsto en esta redacción, no es sino la desaparición de los salarios de tramitación, en los supuestos de despido improcedente.

“AUTOMATICIDAD EN EL PAGO DE PRESTACIONES” que supone:

- **eliminación de los salarios de tramitación.**
- **aumentar la posibilidad de coerción empresarial.**
- **transferencia de rentas de los trabajadores a los empresarios.**
- **implementación del fraude en los despidos y extinciones empresariales.**
- **absoluto favorecimiento de la extinción de la relación laboral.**

(el contenido concreto de cada una de estas consecuencias se analiza en el presente documento, con relación a la modificación del artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores).

En relación a los supuestos de readmisión del trabajador como opción empresarial en los casos de improcedencia del despido, mediante conciliación o sentencia firme, o aunque aquélla no se produzca en el caso a que se refiere el artículo 282 de la Ley de Procedimiento Laboral, las cantidades percibidas por éste en concepto de prestaciones por desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador. Nos remitimos a las páginas correspondientes al estudio del artículo 57 del ET, del presente documento.

2.1.5.- Período de Vacaciones y Situación Legal de Desempleo.

- Se modifica el apartado 3 del artículo 209 de la Ley General de seguridad Social:**

El artículo 209 regula la solicitud y nacimiento del derecho de las prestaciones

REDACCIÓN ANTERIOR:

3. En el supuesto de despido procedente, el trabajador deberá permanecer inscrito como demandante de empleo durante un periodo de espera de tres meses desde el momento de la sentencia, transcurridos los cuales nacerá el derecho, siempre que se solicite en las condiciones previstas en los apartados anteriores.

REDACCIÓN MODIFICADA:

3. En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho periodo.

El citado período deberá constar en el Certificado de empresa a estos efectos.

CON ESTA MEDIDA, SE PRETENDE QUE EL TRABAJADOR NO PUEDA ACCEDER A LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO, EN TANTO NO SE CONSUMAN LAS VACACIONES REGLAMENTARIAS QUE LE QUEDEN PENDIENTES DE DISFRUTAR A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

La reforma es imprecisa, pues no deja claro si durante ese período el trabajador permanecerá en alta, y si el empresario tiene obligación de cotizar por dicho periodo.

2.1.6.- Desempleo de Fijos Discontinuos

- Número 4) del apartado 1 del art. 208 de la Ley General de seguridad Social:**

REDACCIÓN ANTERIOR:

Apartado 1.- Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

Número 4) Cuando los trabajadores fijos de carácter discontinuo carezcan de ocupación efectiva, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

REDACCIÓN MODIFICADA:

4) Cuando los trabajadores fijos de carácter discontinuo a los que se refiere el apartado 8 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores carezcan de ocupación efectiva, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

En esta medida se limita la protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos, según la nueva regulación del art. 15.8 ET (establecida en la Ley 12/2001), lo que parece hacer más exigente el control, tendiendo a discriminar de dicha forma la contratación de trabajadores cuya labor se repite en fechas ciertas, y que deben estar bajo la forma contractual de trabajador a tiempo parcial (afectando a amplios sectores como la hostelería o los trabajos ligados a la enseñanza, entre otros).

La nueva regulación conlleva que:

Los periodos de falta de ocupación efectiva no dan lugar a la prestación por desempleo, en los supuestos de contrataciones discontinuas incluidas en la regulación del contrato a tiempo parcial, es decir, en fechas ciertas y dentro del volumen normal de la empresa.

2.1.7.- No se encuentran en Situación Legal de Desempleo

- Número 2) del apartado 2 del art. 208 de la Ley General de seguridad Social:**

El apartado 2 del artículo 208 recoge los supuestos en los que no se considera que un trabajador está en situación legal de desempleo:

REDACCIÓN ANTERIOR:

2. Cuando hayan sido despedidos y no reclamen en tiempo y forma oportunos contra la decisión empresarial, salvo lo previsto en el apartado 1.1. d) de este artículo.

Este apartado se deroga, toda vez que como hemos visto, en la actualidad, desde que se produce el despido, se está en situación legal de desempleo; se sustituye por el siguiente tenor:

REDACCIÓN MODIFICADA:

2. Cuando aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1 anterior no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada.

Esta redacción implica que el trabajador desempleado ha de firmar el documento que se establezca y en el que conste su compromiso individual de actividad pues de lo contrario no será considerado desempleado a efectos legales y en consecuencia no tendrá acceso a la percepción de la prestación.

2.1.8.- Suspensión del Derecho a la Prestación por Desempleo.

- Se modifica letra a) del apartado 1 del art. 212 de la Ley General de seguridad Social y se incluye una nueva letra, la e) en este artículo:**

El artículo 212 regula los supuestos de suspensión del derecho a la prestación por desempleo.

REDACCIÓN ANTERIOR:

El apartado 1 recoge los supuestos de suspensión de la prestación:

a) Durante un mes cuando, salvo causa justificada, el titular del derecho no comparezca, previo requerimiento, ante la Entidad Gestora, no renueve la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen por la entidad gestora en el documento de renovación de la demanda, o no devuelva en plazo al Instituto Nacional de Empleo el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas facilitadas por dicho Instituto.

REDACCIÓN MODIFICADA:

1. El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá por la Entidad Gestora en los siguientes casos:

a) **Durante el periodo que corresponda por imposición de sanción por infracciones leves y graves en los términos establecidos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**

e) **En los supuestos a que se refiere el art. 295 de la Ley Procedimiento Laboral, mientras el trabajador continúe prestando servicios o no los preste por voluntad del empresario en los términos regulados en dicho artículo durante la tramitación del recurso. Una vez que se produzca la resolución definitiva se procederá conforme a lo establecido en el apartado 5 del artículo 209.**

Con la nueva redacción de la letra a) se incorpora la suspensión en la percepción del desempleo por no cumplir las exigencias de compromiso de actividad.

Es decir, se incluye como falta leve a efectos de percepción del desempleo, la no suscripción (firma) con carácter voluntario y previo del compromiso de aceptar cualquier trabajo que nos sea ofrecido, y que se considere adecuado de acuerdo con lo que hemos visto anteriormente .

Con la inclusión de la letra e) se incorpora la suspensión en la percepción del desempleo en los supuestos de recurso de despido improcedente, de acuerdo con lo establecido en el art. 295 de la LPL, en el que se recoge:

1. Cuando en los procesos donde se ejerciten acciones derivadas de despido o de decisión extintiva de la relación de trabajo, la sentencia declare su improcedencia y el empresario que hubiera optado por la read-

misión interpusiera alguno de los recursos autorizados por la Ley, éste vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos y continuará el trabajador prestando servicios, a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna.

Lo anteriormente dispuesto también será aplicable cuando, habiendo optado el empresario por la readmisión, el recurso lo interpusiera el trabajador.

2. La misma obligación tendrá el empresario si la sentencia hubiera declarado la nulidad del despido o de la decisión extintiva de la relación de trabajo.

3. Si el despido fuera declarado improcedente y la opción, correspondiente al trabajador, se hubiera producido a favor de la readmisión, se estará a lo dispuesto por el apartado 1 de este artículo.

2.1.9.- Reanudación de la Percepción de la Prestación.

- Se modifica letra b) del apartado 3 del art. 212 de la Ley General de Seguridad Social:**

El apartado 3 se dedica a los supuestos y requisitos de reanudación de percepción de la prestación cuando ésta ha sido suspendida.

REDACCIÓN ANTERIOR:

b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en las letras b), c) y d) del apartado 1 siempre que se acredite que a finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo, o que en su caso, se mantienen los requisitos de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes, y la solicitud implicará la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiera efectuado previamente.

Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado se producirán los efectos previstos en el apartado 2 del artículo 209 y en la letra b) del apartado 1 del artículo 219.

REDACCIÓN MODIFICADA

b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en las letras b), c), d) y e) del apartado 1 siempre que se acredite que a finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo, o que en su caso, se mantienen los requisitos de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares.

El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes, y la

solicitud implicará la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiera efectuado previamente. Así mismo, en la fecha de la solicitud se considerará reactivado el compromiso de actividad a que se refiere el artículo 231 de esta ley, salvo en aquellos en los que la Entidad Gestora exija la suscripción de un nuevo compromiso.

Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado se producirán los efectos previstos en el apartado 2 del artículo 209 y en la letra b) del apartado 1 del artículo 219.

Esta modificación recoge los supuestos de reanudación del percibo de la prestación, incluidos como novedad en el apartado 1, e implica la necesidad de “reafirmar la voluntad inequívoca de su compromiso de actividad”.

2.1.10.- Supuestos de Extinción de la Percepción de la Prestación.

- Se modifica letra c) del apartado 1 del art. 213 de la Ley General de Seguridad Social:

En este artículo se recogen los supuestos de extinción de la percepción la prestación:

REDACCIÓN ANTERIOR:

c) Imposición de sanción de extinción de la prestación, en los términos previstos en el artículo 46 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social.

REDACCIÓN MODIFICADA:

c) **Imposición de sanción en los términos previstos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**

La modificación simplemente elimina el número del artículo al haber sido éste modificado con la reforma, así como la expresión “extinción de la prestación”, al acomodar la reforma el texto de la Ley General de Seguridad social a la reforma del régimen sancionador de la Ley 5/2000, por la que se aprobaba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social.

2.1.11.- Protección por Desempleo de los Emigrantes Retornados.

- Se modifica letra c) del número 1, del apartado 1 del art. 215 de la Ley General de Seguridad Social:

El artículo 215 establece los diferentes beneficiarios del subsidio por desempleo:

REDACCIÓN ANTERIOR:

c) Ser trabajador emigrante que, habiendo retornado del extranjero, no tenga derecho a la prestación por desempleo y hubiera trabajado, como mínimo, seis

meses en el extranjero desde su última salida de España.

REDACCIÓN MODIFICADA:

c) **Ser trabajador español emigrante que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, acrediten haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años, en dichos países desde su última salida de España y no tenga derecho a la prestación por desempleo.**

a) LA PROTECCIÓN DE LOS EMIGRANTES RETORNADOS

En la regulación actual, la prestación por desempleo par los emigrantes retornados se configura de la siguiente manera en el Real Decreto 625/1985, de dos de agosto, de protección por Desempleo (art.11), en el que se desarrolla el artículo 215 de la Ley General de Seguridad Social:

- Será necesario acreditar la situación legal de desempleo, mediante certificación del Instituto Español de Emigración en la que conste:
 - La fecha de retorno.
 - El tiempo trabajado.
 - El período cotizado.
 - Que no se tiene Derecho a prestación en el país del que se retorna.
- La duración de la prestación se determinará en función de los periodos cotizados en los 4 años anteriores a la salida de España (si no se hubiese cotizado se tendrá en cuenta la fecha de extinción de la relación laboral en el extranjero), si existiera convenio con el país de origen se computaran las cotizaciones por esta contingencia.
- La solicitud habrá que efectuarla en los 15 días siguientes a la fecha de retorno.
- A los efectos del art. 13. de la Ley 31/1984 (que define la situación legal de desempleo), se considerarán trabajadores retornados los que hubieran trabajado como mínimo seis meses en el extranjero desde su última salida de España.

La reforma limita la percepción del subsidio a los siguientes requisitos:

- Retorno de un país que no tenga convenio con España o que no pertenezca al Espacio Económico Europeo.**
- Que se haya permanecido trabajando durante al menos un año en los últimos 6 años.**

Vemos que los **nuevos requisitos**, van a **facilitar que se restrinja la posibilidad real de que los emigrantes retornados perciban la prestación de subsidio por desempleo**. Pareciera que los emigrantes se fueran o

retornaran a España por capricho o “ganas” de vivir del desempleo.

Como complemento a esta reforma, se incorpora una nueva disposición adicional a la Ley General de Seguridad Social. En ella se establece la remisión a la legislación aplicable en cada caso para el percibo de la prestación por desempleo de los emigrantes retornados de países miembros del Espacio Económico Europeo, o de los países que exista convenio:

DISPOSICIÓN ADICIONAL TRIGÉSIMA TERCERA:

Los trabajadores que provengan de los países miembros del Espacio Económico Europeo o de los países que exista convenio de protección por desempleo, obtendrán las prestaciones por desempleo en la forma prevista en las normas comunitarias o en los convenios correspondientes.

2.1.12.- Reforma del requisito de la Carencia de Rentas.

- Se modifica el apartado 3 del art. 215 de la Ley General de Seguridad Social:

REDACCIÓN ANTERIOR:

3. El requisito de carencia de rentas a que se refiere el apartado 1.1 de este artículo, deberá concurrir en el momento del hecho causante y durante la percepción de todas las modalidades del subsidio establecidas en el presente artículo. En aquellos subsidios en que se requiera la tenencia de responsabilidades familiares dicho requisito deberá concurrir igualmente en el momento del hecho causante y durante su percepción.

REDACCIÓN MODIFICADA:

A efectos de determinar el requisito de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares, a que se refiere el apartado 1 de este artículo:

1. Los requisitos deberán concurrir en el momento de hecho causante y, además, en el de la solicitud de subsidio, así como en el momento de la solicitud de sus prórrogas o reanudaciones y durante la percepción de todas las modalidades del subsidio establecidas en el presente artículo. Si no se reúnen los requisitos, el trabajador sólo podrá obtener el reconocimiento de un derecho al subsidio cuando se encuentre de nuevo en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1.1), 2), 3) y 4) de este artículo y reúna los requisitos exigidos.

2. Se considerarán como rentas o ingresos computables cualesquiera bienes, derechos o rendimientos de que disponga o pueda disponer el desempleado derivados del trabajo, del capital mobiliario o inmobiliario, de las actividades económicas y los de naturaleza prestacional, salvo las asignaciones de la Seguridad Social por hijos a cargo. También se considerarán rentas las plusvalías o

ganancias patrimoniales, así como los rendimientos que puedan deducirse del montante económico del patrimonio, aplicando a su valor el 50 por 100 del tipo de interés legal del dinero vigente, con la excepción de la vivienda habitualmente ocupada por el trabajador y su familia y de los bienes cuyas rentas hayan sido computadas, todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Asimismo, se computará como renta, el importe de la indemnización por extinción del contrato de trabajo, así como los frutos, rendimientos, intereses o plusvalías derivados de dicha indemnización, sea cual sea la periodicidad de su percepción o forma de pago, y ya se perciban, directamente del empresario o de Organismos o Administraciones Públicas, como complemento o en sustitución de aquéllas, o a través de entidades financieras, aseguradoras o crediticias por cuenta de las empresas, Organismos o Administraciones Públicas cuando respondan al cumplimiento del pago de la indemnización. En este caso si la indemnización se abona en un pago único sólo se computará si se percibe dentro del año anterior al nacimiento del derecho al subsidio prorrateada entre doce meses, y si se percibe periódicamente se computará a prorrata mensual.

Para acreditar las rentas la Entidad Gestora podrá exigir al trabajador una declaración de las mismas y, en su caso, la aportación de copia de las declaraciones tributarias presentadas.

El documento presentado por el Gobierno el 18 de abril, se escudaba en las “supuestas” dificultades de los jueces y tribunales al interpretar el concepto de renta a efectos de denegar el subsidio por desempleo.

Con esta reforma, se incorporan las cantidades recibidas en concepto de extinción del contrato de trabajo, cualquiera que sea su origen, dentro del concepto rentas.

La indemnización derivada de un despido calificado como improcedente se computarán para denegar el subsidio de desempleo, incluso aunque la voluntad extintiva sea unilateral del empresario, y en contra de las causas que motivan la extinción de la relación laboral en nuestro ordenamiento jurídico.

Se incluyen así mismo, dentro del concepto de rentas, las derivadas de los rendimientos del capital mobiliario o inmobiliario, prestaciones y plusvalías patrimoniales (para el régimen transitorio, respecto de las indemnizaciones, ver el análisis de la disposición transitoria tercera del presente estudio).

La reforma exige también:

- El requisito de no tener rentas, debe cumplirse en el momento del nacimiento del subsidio, durante su percepción, así como, en su caso, en el momento de su reanudación.

- ❑ la Entidad Gestora podrá exigir al trabajador una declaración de las rentas y, en su caso, la aportación de copia de las declaraciones tributarias presentadas.
- ❑ Colaboración de la Agencia Tributaria (facilitando datos), para el control en el reconocimiento y seguimiento de las prestaciones.

2.1.13.- Dinámica de la Prestación por Desempleo.

- ❑ letra a) y el último párrafo del art. 219 de la Ley General de seguridad Social:

El artículo 219 regula la dinámica de la prestación.

REDACCIÓN ANTERIOR:

1. El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente a aquél en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el apartado 1.1 del artículo 215, o, tras idéntico plazo de espera, desde el agotamiento del subsidio especial para mayores de cuarenta y cinco años, salvo en los siguientes supuestos:

- a) El subsidio previsto en el apartado 1.2 del citado artículo 215 nace a partir del día siguiente al de la situación legal de desempleo, excepto cuando se trate de despido procedente, en cuyo caso el derecho nacerá a partir del día siguiente a aquél en que se cumpla el plazo de espera de tres meses, a que se refiere el apartado 3 del artículo 209, contados desde la situación legal de desempleo.

REDACCIÓN MODIFICADA:

- 1.
 - a) El subsidio previsto en el apartado 1.2 del citado artículo 215 nace a partir del día siguiente al de la situación legal de desempleo. Para ello, será necesario en todos los supuestos, que el subsidio se solicite dentro de los quince días siguientes a las fechas anteriormente señaladas y en la fecha de solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231 de esta Ley. Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud, reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiere formulado la solicitud.

Esta modificación pretende aclarar el carácter constitutivo que para la condición de desempleado es decir, para acceder a la situación legal de desempleo, tiene la suscripción del compromiso de actividad dentro de los quince días siguientes a la extinción de la relación laboral, cualquiera que sea la causa que motiva la extinción de la relación.

Además, suprime la referencia a los trabajadores despedidos y los mayores de cuarenta y cinco años en determinadas circunstancias, en las que el nacimiento del derecho a la prestación no nacía al día siguiente de la situación legal de desempleo.

No es suficiente como hemos dicho de forma reiterada, inscribirse en el desempleo a partir de la extinción de la relación laboral, pues la reforma exige además que en el plazo de inscripción se suscriba el documento de actividad.

2.1.14.- Pago de las Prestaciones por Desempleo

- ❑ Se modifica el apartado 3 y se incorporan los párrafos 4 y 5 al art. 228 de la Ley General de Seguridad Social:

El artículo 228 regula el pago de las prestaciones.

REDACCIÓN ANTERIOR:

3. Cuando así lo establezca algún programa de fomento de empleo, la Entidad Gestora podrá abonar de una sola vez el valor actual del importe de la prestación de nivel contributivo, correspondiente al período a que tenga derecho el trabajador en función de las cotizaciones efectuadas.

REDACCIÓN MODIFICADA:

3. Cuando así lo establezca algún programa de fomento del empleo la entidad gestora podrá abonar por una sola vez el valor actual del importe, total o parcial, de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador y que esté pendiente por percibir.

Asimismo, podrá abonar a través de pagos parciales el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador para subvencionar la cotización del mismo a la Seguridad Social.

4. Cuando así lo establezca algún programa de fomento al empleo destinado a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo, se podrá compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo o del subsidio por desempleo pendientes de percibir con el trabajo por cuenta ajena, en cuyo caso la Entidad Gestora podrá abonar al trabajador el importe mensual de las prestaciones en la cuantía y duración que se determinen, sin incluir la cotización a la Seguridad Social.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, durante el período de percepción de las prestaciones el empresario deberá abonar al trabajador la diferencia entre la prestación o subsidio por desempleo y el salario que le corresponda, siendo, asimismo, responsable de cotizar a la Seguridad Social por el total del salario indicado, incluido el importe de la prestación o subsidio.

Asimismo, con el fin de hacer efectivo el derecho a la formación de trabajadores ocupados así como de

incrementar las posibilidades de empleo de los trabajadores desempleados/as, se determinarán programas que permitan a las empresas sustituir a los trabajadores en formación por otros trabajadores desempleados/as beneficiarios de prestaciones por desempleo. En este caso, los trabajadores podrán compatibilizar las prestaciones con el trabajo a que se refiere este apartado.

5. Cuando así lo establezca algún programa de fomento de empleo para facilitar la movilidad geográfica, la Entidad Gestora podrá abonar el importe de un mes de la duración de las prestaciones por desempleo o de tres meses de la duración del subsidio por desempleo, pendientes por percibir, a los beneficiarios de las mismas para ocupar un empleo que implique cambio de la localidad de residencia.

Se elimina la incompatibilidad entre salario y percepción por desempleo, para los beneficiarios de determinada protección, los mayores de 52 años que perciban el subsidio tengan o no responsabilidades familiares, y para aquellos desempleados/as que sustituyan a trabajadores ocupados que estén formándose, y durante el tiempo que dure esta formación.

La modificación del art. 228 se desarrolla mediante las disposiciones transitorias 5ª y 6ª del Decretazo y que se estudia en el presente documento.

2.1.15.-Obligaciones de los Empresarios en relación con las Prestaciones por Desempleo

- Se añade la letra g) al art. 230 de la Ley General de Seguridad Social:

El artículo 230 regula las obligaciones de los empresarios en relación a las prestaciones por desempleo.

Son obligaciones de los empresarios:

g) Reintegrar a la Entidad Gestora competente las prestaciones satisfechas por ésta a los trabajadores en los supuestos regulados en el apartado 5 del artículo 209 de esta Ley.

Con la reforma se incorpora una nueva obligación, tal y como es la derivada de la opción de readmisión en los supuestos de despido improcedente, y como consecuencia de la nueva regulación, por la que el trabajador despedido “improcedentemente” comienza a percibir el desempleo desde la fecha del despido.

Esto significa, que si una vez reclamada la decisión extintiva del empresario por parte del trabajador, y ésta es declarada improcedente, y el empresario decide reincorporar al trabajador, éste se verá obligado a reincorporar las cantidades que este ha percibido por desempleo.

2.2.- CAPITULO II del Real Decreto Ley 5/2002:

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el **Capítulo II del Real Decreto-Ley 5/2002** se regulan las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, que consisten fundamentalmente en la supresión de los salarios de tramitación y las consecuencias que origina tanto en la responsabilidad por parte del FOGASA, en los efectos del despido tanto disciplinario como improcedente, así como en los efectos de la readmisión, eliminando la regulación del pago de los salarios de tramitación por el Estado en el supuesto que anteriormente se contemplaba.

Tal y como establecía la propuesta del Gobierno de fecha 18 de Abril de 2002, en su medida 2.2.1, denominada bajo el eufemístico epígrafe de “**AUTOMATIZACIÓN EN EL PAGO DE PRESTACIONES**”, y recogida en esta norma en el artículo Segundo, se **eliminan los salarios de tramitación**, cuantía indemnizatoria que resarcía al trabajador que sufría un despido improcedente o nulo mientras se sustanciaba el mismo, al haber sido colocado en dicha situación por el empresario, y cuya decisión era calificada como despido nulo o improcedente, ya fuere por infracción de la legalidad, fraude de ley o incluso vulneración de los derechos fundamentales.

2.2.1.- Responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial

- Se modifica el apartado 1 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores:

En el artículo Segundo, párrafo Uno, se modifica el actual artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el Fondo de Garantía Salarial, **eliminando del mismo la responsabilidad por parte del FOGASA por los salarios de tramitación.**

2.2.2.- Reforma del Despido Disciplinario.

- Se modifica los apartados 6 y 7 del artículo 55 del Estatuto de los trabajadores:

En el párrafo Dos se modifican los actuales apartados 6 y 7 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la forma y efectos del despido disciplinario.

En la reforma se establece:

Apartado 6, que el efecto del despido nulo, la readmisión inmediata del trabajador, con **abono de los salarios dejados de percibir, se entenderá según los términos previstos en el artículo 57 del ET, también reformado por el RD-L 5/2002.** (que veremos más adelante).

Apartado 7, se elimina la frase final que establecía que el despido procedente convalidaba la extinción sin derecho a indemnización “ni a salarios de tramitación”, eliminando esta última frase.

2.2.3.- Reforma del Despido Improcedente

- Se modifica los apartados 1 y 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores:

Modificación del artículo 56 del ET que regula el despido improcedente.

Así, en el artículo 56.1 ET, respecto a la opción empresarial de readmisión o indemnización tras la calificación del despido como improcedente se elimina respecto de la readmisión del trabajador, la referencia al abono de los salarios de tramitación.

También se establece que la extinción del contrato de trabajo se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

En consecuencia, con la eliminación de los salarios de tramitación se elimina el apartado b) del artículo 56.1 ET, que obligaba al empresario a abonar, además de la correspondiente indemnización, “una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación. El empresario deberá mantener en alta al trabajador en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior”.

En la nueva redacción del artículo 56.2 se establece, para los casos de readmisión, que el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir en los términos previstos en el art.57 ET, que a continuación se explicará, y que regula los efectos de dicha readmisión.

2.2.4.- Regulación de los Efectos de la Readmisión

- Se modifica el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores:

El anterior artículo 57 ET regulaba el pago por el Estado de los salarios de tramitación permitiendo su reclamación por parte del empresario al Estado cuando

se dictase la sentencia más allá de 60 días hábiles desde la presentación de la demanda . (11)

Una vez eliminados dichos salarios de tramitación no tiene sentido dicho artículo, que ha sido eliminado y en su lugar, **la nueva redacción del artículo 57 trata de los “Efectos de la readmisión”.**

REDACCIÓN MODIFICADA:

Cuando se produzca la readmisión por parte del empresario, el trabajador/a tendrá derecho a los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la nulidad o la improcedencia, en la cual serán fijados (art.57.1 ET nueva redacción).

Cuando durante dicho período (desde el despido hasta la sentencia) el/la trabajador/a haya percibido prestaciones por desempleo, la Entidad Gestora dejará de abonar la misma, debiendo el empresario ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador deduciéndolas de los salarios dejados de percibir (art. 57.2 nueva redacción).

Establece también, que el empresario deberá instar el alta del trabajador en la Seguridad Social, con efectos desde la fecha del despido, cotizando por ese período, que será considerado de ocupación cotizada a todos los efectos (art. 57.3 nueva redacción). Parece claro portanto, de la anterior redacción, que dicho período no podrá computarse como consumido en cuanto a la prestación por desempleo (en este sentido art. 209 LGSS y 57.3 ET)

LAS CONSECUENCIAS DE ESTAS MODIFICACIONES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES SON:

- a) supresión de los salarios de tramitación.
- b) absoluto favorecimiento de la extinción de la relación laboral, obviando la supuesta retórica jurídica de primar la pervivencia de la relación contractual, permitiendo un abaratamiento tal del coste del despido que hace inimaginable la opción empresarial de readmisión. No se debe olvidar que este criterio, en cambio, es mantenido con firmeza cuando ante el incumplimiento de las obligaciones empresariales, por ejemplo por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario, se solicita la extinción por parte del/a trabajador/a (al amparo del también en vigor art. 50 ET).
- Además, hay que tener en cuenta que para trabajadores con poca antigüedad el importe mayor son los “salarios dejados de percibir” (en su nueva definición jurídica) lo que supone favorecer aún más la opción por la indemnización frente a la readmisión.
- c) **aumentarla posibilidad de coerción empresarial, mediante dos vías:**

- al requerirse para acreditar el despido la carta de despido, "notificación por escrito" (12) que pruebe dichos efectos, este elemento, obligación del empresario según el artículo 55.1 ET (13), se convierte en un nuevo medio coercitivo en manos de las gerencias empresariales. No hay tal automatización en el pago de la prestación, si el empresario no realiza la notificación por escrito.

- al ser la única consecuencia del despido la propia indemnización (por tener el empresario la opción entre readmitir o indemnizar), en la negociación se acrecienta aún más la posición de fuerza de la empresa que tiene en su mano alargar el proceso y dilatar el cobro de la indemnización que corresponde al trabajador.

- en definitiva, un mayor **abaratamiento del despido**.

d) transferencia de rentas de los trabajadores a los empresarios, que ven reducido el coste del despido a las indemnizaciones (ya exigidas de por sí, y recortadas en sucesivas reformas laborales, entre ellas, las reformas de 1997 mediante los Reales Decreto-Ley 8/1997 y 9/1997 y la Ley 63/1997 y la posterior reforma del año 2001, Ley 12/2001) traspasando los costes de la tramitación hasta la resolución judicial, al trabajador, cuando además, la opción en un despido improcedente de readmitir o indemnizar está en manos del empresario (salvo excepciones, como el caso de representante de los trabajadores).

e) implementación del fraude en los despidos y extinciones empresariales, reduciendo a la mínima expresión las posibilidades de impugnación del cese de la relación.

f) desamparo absoluto de los/as trabajadores/as que no hayan generado derecho a prestación alguna, y que quedan a espera de la resolución judicial sin pago automático de prestación alguna. (14)

g) inferior cuantía de la prestación por desempleo en relación con los salarios de tramitación, que pasa de percibir la el salario del trabajador a percibir como máximo entre el 170% y el 220 % del SMI.

h) pérdida de cotizaciones a la Seguridad Social y al propio desempleo de los salarios de tramitación.

Las Sentencias del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 1999, 10 de julio, 2 de octubre y 26 de diciembre de 2000 o la de 23 de enero de 2001, recogen la doctrina que nos definen la naturaleza jurídica de los salarios de tramitación, que aparece reflejada en las sentencias que se transcriben a continuación:

TSJ Cataluña, S 23-10-2001:

"Este criterio es contrario a la doctrina de esta Sala que, a su vez, acoge la ya reiterada tesis del Tribunal Supremo según la cual los salarios de tramitación no gozan de naturaleza estrictamente salarial y, por con-

siguiente, no pueden ser incluidos entre las obligaciones salariales a las que se refiere el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de una obligación que se impone exclusivamente a aquel que ha provocado la improcedencia del despido".

TSJ Cataluña, S 20-09-2001:

"A las obligaciones de naturaleza salarial" y que "los salarios de trámite tienen vertientes salariales, como la obligación de cotizar por ellos, y una finalidad indemnizatoria, como razonan las múltiples sentencias de esta Sala ya citadas, y por ello, tanto si se concluye que constituyen un concepto propio como si se admite su exclusiva naturaleza indemnizatoria, nunca pueden ser conceptuados como obligaciones de estricta naturaleza salarial, únicas de las que es responsable solidario el contratista principal".

En esa línea se han venido dictando sucesivas sentencias que retiran el criterio anterior; en concreto, cabe destacar las de 9 de diciembre de 1999, 10 de julio, 2 de octubre y 26 de diciembre de 2000 o la de 23 de enero de 2001.

Se viene a añadir en las resoluciones del alto Tribunal que "la figura de los salarios de tramitación o salarios de trámite tiene una evidente y clara naturaleza indemnizatoria, pues con ellos se pretende, tanto en los despidos como en los improcedentes, compensar al trabajador uno de los perjuicios que para él se derivan del hecho del despido, cual es el no percibir retribución alguna desde la fecha de despido y durante la instrucción del despido correspondiente". Por ello, los salarios de tramitación "nunca pueden ser conceptuados como obligaciones de estricta naturaleza salarial".

TSJ Valencia, S 03-04-2001:

"La clave para la solución del problema radica en la propia naturaleza de los salarios de tramitación; el art. 52.1.b) del Estatuto de los Trabajadores concibe los salarios de tramitación como la suma que es debida al trabajador, cuando el despido es declarado improcedente, y equivale a los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare su improcedencia o hasta que hubiere encontrado empleo si la colocación es anterior a la sentencia. Eso significa que la compensación se corresponde con la falta de abono de salarios durante el tiempo de referencia, para evitar así que un comportamiento inaceptable del empresario llegue a causar perjuicios económicos al trabajador, privándole de las rentas de trabajo que en otro caso hubiera devengado, de modo que si no subsiste la obligación de satisfacer salarios tampoco cabría aplicar la medida compensatoria, para reparar un quebranto económico inexistente. Así se deduce del art. 45 del Estatuto de los Trabajadores que, entre

otras, menciona la incapacidad temporal de los trabajadores como causa de suspensión del contrato de trabajo, y en el núm. dos del mismo precepto se establece que "la suspensión exonera de las obligaciones reciprocas de trabajar y remunerar el trabajo".

Es evidente pues, que los salarios de tramitación tienen una naturaleza indemnizatoria, del perjuicio económico que sufre el trabajador por una decisión inadmisibles del empresario, por lo que la eliminación de esta "indemnización", favorece la actuación fraudulenta e injustificada de los empresarios.

2.3.- CAPITULO III del Real Decreto Ley 5/2002:

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES AGRARIOS

2.3.1.- El Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, *de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad* es la punta de **lanza de la supresión del subsidio por desempleo para los trabajadores eventuales agrarios de Andalucía y Extremadura.**

Sucesivas reformas, tales como las contenidas en los Reales Decretos 1387/1990 y 273/1995, fueron endureciendo el acceso al subsidio, hasta llegar al **Real Decreto 5/2002, de 24 de mayo, que en su artículo tercero, bajo el epígrafe "Acceso al subsidio por desempleo establecido en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero"** establece que sólo podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo los parados que, además de cumplir los requisitos exigidos en el referido Real Decreto 5/1997, hayan sido beneficiarios del subsidio en alguno de los tres años naturales inmediatamente anteriores a la solicitud, siempre y cuando no se les haya retirado por sanción la percepción del último subsidio, supuesto en el que no tendrán derecho a la prestación, aunque cumplan los requisitos exigidos.

Así mismo, se establece la exigencia para la percepción del subsidio de la suscripción de un "compromiso de actividad", en relación con el también reformado artículo 231 de la Ley General de la Seguridad Social, precepto que regula las obligaciones de los trabajadores, y al que, en su apartado primero, se le añaden con esta reforma las letras *h)* e *i)*, que establecen las obligaciones de suscribir y cumplir las exigencias del "compromiso de actividad" y "búsqueda activa de empleo". El compromiso de actividad, tal y como se ha explicado en este documento, supone la "búsqueda activa de empleo", el "aceptar una colocación adecuada" y "participar en acciones específicas de moti-

vación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad", conceptos que, aunque indeterminados en lo jurídico, se esbozan en los también añadidos apartados 2 y 3 del artículo 231 de la LGSS, debiéndonos remitir en este punto a lo ya visto al respecto en este documento.

2.3.2.- El Decreto impuesto por el Gobierno, establece en su **artículo cuarto la prestación por desempleo para los Trabajadores Eventuales del Régimen Especial Agrario**, a partir del día 1 de junio del presente año, momento en el que también será obligada la cotización por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena eventuales del Régimen Especial Agrario, manteniendo no obstante las siguientes especialidades:

- La base de cotización por desempleo será de las jornadas reales trabajadas.
- El tipo de cotización y su distribución se establecerá en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- La cuota a ingresar por trabajador y empresario se reducirá progresivamente según la escala que sigue:
 - En un 85% en 2002.
 - En un 70% en 2003.
 - En un 55% en 2004.
 - En un 40% en 2005.
 - En un 30% en 2006.
 - A partir de 2007 no se aplicará reducción.

Para la percepción de la prestación por desempleo será necesario cumplir los requisitos establecidos en el artículo 207 de la LGSS, artículo también reformado con el Real Decreto Ley 5/2002, y que establece los "Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones"**(15)**. A su vez, se establecen las siguientes restricciones:

- A efectos de acceder a la prestación por desempleo para los trabajadores eventuales del campo, no tienen la condición legal de desempleados/as el cónyuge, descendiente o ascendiente o pariente por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive o, en su caso, por adopción, del titular de la explotación agraria en que haya sido despedido. Esta limitación se extiende también a los trabajadores agrícolas fijos.
- La duración de la prestación por desempleo es menor que la establecida para el régimen general, tal y como se evidencia en el siguiente cuadro com-

parativo. Se establece en función de los periodos cotizados en los seis años anteriores al desempleo, estableciéndose la siguiente escala:

TRABAJADORES AGRARIO		TRABAJADORES REG. GENERAL	
DÍAS COTIZADOS	DÍAS PRESTACIÓN	DÍAS COTIZADOS	DÍAS PRESTACIÓN
Desde 360 hasta 539	90	Ídem	120
Desde 540 hasta 719	135	Ídem	180
Desde 720 hasta 899	180	Ídem	240
Desde 900 hasta 1079	225	Ídem	300
Desde 1080 hasta 1259	270	Ídem	360
Desde 1260 hasta 1439	315	Ídem	420
Desde 1440 hasta 1619	360	Ídem	480
Desde 1620 hasta 1799	405	Ídem	540
Desde 1800 hasta 1979	450	Ídem	600
Desde 1980 hasta 2159	495	Ídem	660
Desde 2160.....	540	Ídem	720

- El mínimo de cotización exigida se eleva hasta los 720 días, si en desempleado trabajador agrícola figuró de alta como trabajador autónomo (se entiende que en régimen especial agrario, pese a que el Real Decreto-Ley no lo concreta) en el momento inmediatamente anterior a la solicitud.

Establece a su vez la reforma que las aportaciones efectuadas bajo este régimen de cotización, no podrán computarse a los efectos de poder en su día optar al subsidio por desempleo del régimen general.

2.3.3.- El apartado 3 del artículo cuarto del Real Decreto-Ley 5/2002, faculta la Gobierno para, en el futuro, limitar aun más el acceso a la prestación por desempleo, según dice textualmente “*de determinados colectivos*”, así como para exigir una declaración de actividad previa al pago de la prestación y para modificar la escala de días cotizados-días de prestación.

También se auto atribuye la potestad de extender la “protección asistencial”, esto es, los subsidios, en función de la tasa de desempleo y la situación financiera del sistema. En este punto debemos hacer una reflexión, al respecto de la situación de la economía y el desempleo en Andalucía y Extremadura que, tal y como hemos visto al inicio de este documento, de ninguna manera se justifica el recorte de prestaciones impuesto con este Real Decreto-Ley por el Gobierno.

2.3.4.- Se establece en el **apartado 5 del artículo cuarto del Real Decreto-Ley**, que las cotizaciones por la contingencia de desempleo efectuadas en

cualquier régimen de la seguridad social que contemple esta protección se computarán recíprocamente para la percepción de la prestación por desempleo, lo que supone no una duplicidad de prestaciones, como pretende hacer creer el Gobierno a los trabajadores, sino el recorte de las existentes.

2.3.5.- Con respecto al **nivel asistencial de protección por desempleo**, en el artículo cuarto, apartado sexto, del Real Decreto-Ley, se incorpora que las cotizaciones computadas a los efectos de la prestación por desempleo, no podrán ser tomadas en cuenta respecto del subsidio por desempleo para trabajadores eventuales del campo; esto es, si cotizadas unas jornadas dan derecho a desempleo y, agotado éste, se sigue desempleado y se quiere acceder al subsidio agrario, no se podrán computar las jornadas que hayan originado el reconocimiento de la prestación por desempleo, por lo que, no se reconocería el derecho al subsidio. La misma reflexión debemos hacer aquí respecto de la falsa duplicidad de protección.

En definitiva, tal y como se ha expuesto anteriormente en este documento, la situación de desprotección en la que van a quedar los parados y paradas del campo andaluz y extremeño, va ser insostenible en determinadas zonas donde no hay posibilidad de acceder a un puesto de trabajo, y donde desde ahora, tampoco se va a poder percibir una renta, que aunque exigua, sí supone una ayuda para las malogradas economías familiares.

2.3.6.- Real Decreto 459/2002, de 24 de mayo

En conjunción con las reformas vistas en el punto anterior, el Real Decreto 459/2002, establece determinadas **modificaciones en cuanto a la afiliación, altas y bajas en el Régimen Especial Agrario** así como en cuanto al **régimen de cotización a este Régimen Especial**.

Así, tras diversas reformas a lo largo de los años, en las que se ha ido estableciendo la cotización por jornadas efectivamente trabajadas, o el pago de las cuotas por jornadas reales conjuntamente con las cuotas por contingencias profesionales, el Gobierno entiende insuficientes las medidas adoptadas durante años, y con el fin, como el mismo texto del Real Decreto reconoce, de “**excluir del censo**” agrario a trabajadores, **impone a las empresas que contraten trabajadores agrarios la obligación de comunicar con anterioridad a la prestación del trabajo las altas y los datos correspondientes a las jornadas reales.**

Esto supone la **modificación los artículos 35.3, 45 y 46.4 del Reglamento General sobre Inscripciones de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social** (Real

Decreto 84/1996, de 26 de enero).

A RESALTAR DE ESTAS MODIFICACIONES:

- Los efectos de las altas y las bajas de los trabajadores se entenderán referidos al día primero del mes natural en el que concurran las condiciones necesarias para su inclusión en el régimen especial agrario (para las altas), y al último día del mes natural en que tales condiciones dejen de concurrir en el trabajador (para las bajas).
- Los trabajadores del Régimen Especial Agrario están obligados a su inscripción en el censo especial, con las siguientes matizaciones:
 - La inscripción se hará en dos secciones; una para trabajadores por cuenta propia y otra por cuenta ajena.
 - La obligación de inscripción nace desde el momento en que el trabajador reúna las condiciones para estar inmerso en el Régimen Especial Agrario.
 - La obligación corresponde a los trabajadores si son agrarios por cuenta propia; y al empresario si son trabajadores agrarios por cuenta ajena.
 - Los empresarios deben comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social los datos personales de los trabajadores, el número total de jornadas realizadas durante el mes anterior por el trabajador.
 - Al finalizar el contrato, el empresario deberá entregar a cada trabajador un justificante de las jornadas reales prestadas, con fecha de iniciación y finalización.
- La baja en el Régimen Especial Agrario tendrá lugar cuando el trabajador no realice labores agrarias o cuando haya sido dado de alta en este régimen indebidamente.
- La inactivada en labores agrarias provocará la baja:
 - Cuando el trabajador agrario realice labores exclusiva e ininterrumpidamente no agrarias, durante más de tres meses consecutivos, si son trabajadores por cuenta propia; en el caso de trabajadores por cuenta ajena, la baja corresponderá a los trabajadores inactivos en labores agrícolas y no agrícolas por tiempo de más de seis meses naturales, que han de ser ininterrumpidos y contados desde el último mes en que hubiere efectuado la última comunicación de jornadas reales, o desde que hubiera extinguido la prestación o subsidio por desempleo, y si el trabajador ha ingresado la cuota fija.
 - En estos casos, si el trabajador no cursa la baja, podrá hacerlo de oficio la Seguridad Social.
 - También procede la baja de oficio cuando no exista comunicación de la realización de jornadas

reales de un trabajador por cuenta ajena en tres meses consecutivos, si no ingresó el trabajador durante este periodo la cuota fija.

- Así mismo, con la reforma los trabajadores adscritos al Régimen Especial Agrario, que quieran ampliar su protección por incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad laboral o común, deben contratar la cobertura de esta contingencia Mutualidades de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- Se establece la obligación de cotización de los trabajadores por cuenta propia y ajena del Régimen Especial Agrario, desde el día primero del mes natural en que se produzca el alta; y la extinción de la obligación de cotización será el último día del mes en que se cause baja. Es decir, se establecen las cotizaciones para estos trabajadores por meses completos.
- Los trabajadores que estén cotizando en otro Régimen de la Seguridad Social distinto al Especial Agrario, no tendrán derecho a percibir prestaciones de este régimen.

En definitiva, se endurecen, además de lo visto en el punto anterior, los requisitos de permanencia en el Régimen Especial Agrario, la gestión de las altas y bajas, y el encarecimiento de estas cotizaciones, por cuanto se establece la obligatoriedad de cotizar por meses naturales. El devenir de estas imposiciones supondrá, no a muy largo plazo, la precariedad y el trabajo irregular aun más acentuados de los trabajadores del campo.

2.4.- CAPITULO IV del Real Decreto Ley 5/2002:

INFRACCIONES Y SANCIONES

En el Capítulo IV, artículo Quinto del Real Decreto-Ley 5/2002, se modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante LISOS), Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, introduciendo nuevas sanciones en relación con el compromiso de actividad, la colocación adecuada y los trabajos de colaboración social o la búsqueda activa de empleo, a consecuencia de las modificaciones introducidas en el sistema de protección por desempleo del Capítulo I comentado anteriormente en este mismo documento. Se mantiene en líneas generales la propuesta del borrador de la reforma del desempleo, que venía dentro de la medida 2.2.3 titulada “**REDEFINIR ELCONCEPTO DE EMPLEO ADECUADO**”.

2.4.1.- Nueva Regulación de las Infracciones en el Orden Social.

- ❑ Se añade la letra c) al apartado 1 del artículo 17 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social:

En el artículo Quinto, apartado Uno del presente RD-L, se modifica el art. 17 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, añadiendo una letra c) al apartado 1, en la cual se establece como infracción leve:

REDACCIÓN MODIFICADA:

“No cumplir las exigencias del Compromiso de Actividad, incluida la no acreditación de la búsqueda activa de empleo, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave en este artículo”.

2.4.2.- Adecuación de las Infracciones a las nuevas exigencias de trabajadores, beneficiarios y solicitantes de prestaciones por desempleo.

- ❑ Se modifica el párrafo segundo del apartado 2 del artículo 17 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social:

En el apartado Dos se modifica el art. 17.2 en su párrafo segundo de la LISOS, remitiendo los conceptos de compromiso de actividad, colocación adecuada y trabajos de colaboración social a los que reúnan los requisitos establecidos en los artículos 231.2 y 3, y 213.3 LGSS, modificados en la presente reforma en el Artículo Uno, puntos Cinco y Diez de la presente norma.

2.4.3.- Modificación de las Sanciones del Orden Social.

- ❑ Se modifica las letras a) y b) del apartado 1 y el apartado 2 del artículo 47 del Texto Refundido de la LISOS.

En el apartado Tres del Real Decreto-Ley 5/2002 se modifica el artículo 47 LISOS que establece las “Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios”, en sus letras a) y b) del apartado 1 y el apartado 3 del mismo artículo.

Como sanción a la infracción leve, se mantiene la pérdida de la pensión durante un mes.

Pero a su vez, se establece para las prestaciones por desempleo, tanto de nivel contributivo como asistencial, la siguiente escala de sanciones:

- ❑ 1ª Infracción: Pérdida de 1 mes de prestaciones.
- ❑ 2ª Infracción: : Pérdida de 3 meses de presta-

ciones.

- ❑ 3ª Infracción: Pérdida de 6 meses de prestaciones.
- ❑ 4ª Infracción: Extinción de prestaciones.

Posteriormente, se modifican las sanciones graves (art. 47 b) LISOS), manteniendo como sanción la pérdida de la prestación o pensión durante un período de tres meses, salvo para los siguientes aspectos, infracciones reguladas en el artículo 25 LISOS, apartados 2 y 3, y que exponemos a continuación:

- “2. No comparecer, salvo causa justificada, a los reconocimientos médicos ordenados por las entidades gestoras o colaboradoras, en los supuestos así establecidos, así como no presentar ante las mismas los antecedentes, justificantes o datos que no obren en la entidad, cuando a ello sean requeridos y afecten al derecho a la continuidad en la percepción de la prestación”.
- “3. No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación”.

En el caso de las prestaciones por desempleo, tanto de nivel contributivo como asistencial, las infracciones graves son las tipificadas en el apartado 2 del artículo 17 LISOS, que recoge:

“Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por el servicio público de empleo o por las agencias de colocación sin fines lucrativos, o negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por el servicio público de empleo o por las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo”, se sancionarán conforme a la siguiente escala:

- ❑ 1ª Infracción: Pérdida de 3 meses de prestaciones.
- ❑ 2ª Infracción: Pérdida de 6 meses de prestaciones.
- ❑ 3ª Infracción: Extinción de prestaciones.

Tanto para las sanciones leves como graves, se establece que la escala se aplicará a partir de la primera infracción, cuando entre la comisión de una infracción y la anterior no hayan transcurrido más de los 365 días que establece el artículo 41 LISOS.

En el apartado 3 del artículo 47 se establece: “No obstante las sanciones anteriores, los trabajadores que incurran en infracciones en materia de empleo, formación profesional, ayudas para el fomento del empleo y prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, perderán los derechos que como demandantes de empleo tuvieran reconocidos quedando sin efecto la inscripción como desempleados”, quedando con el mismo contenido que el no reformado artículo 47 b) en su segundo párrafo.

2.5.- DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES DEL REAL DECRETO Ley 5/2002:

2.5.1.- Disposición Adicional Primera “Programa de Renta Activa de Inserción para el año 2002”

La **renta activa de inserción (16)** está regulada por el **RD 781/2001, de 6 de Julio (habiendo sido habilitado el gobierno para prorrogar su vigor mediante la Ley de Acompañamiento, Ley 24/2001, de 27 de Diciembre, art. 38)**. Los beneficiarios de ésta debían cumplir determinados **requisitos (17)**, que con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2002, varían.

Con el Decretazo se **amplían los beneficiarios de la renta activa de inserción, preferentemente para parados de larga duración, mayores de 45 años y discapacitados**, sin duda alguna extrayéndolos de otros subsidios y reiterando las denominadas “*medidas activas de empleo*”, tutorías, itinerarios de inserción, etc.

Así, los **requisitos** establecidos en el Real Decreto-Ley 5/2002 para el acceso a esta Renta Activa de Inserción son:

- Estar desempleado y estar inscrito como demandante de empleo doce o más meses ininterrumpidamente. Se considera interrumpido este periodo si se trabajó noventa o más días en los trescientos sesenta y cinco días anteriores a la solicitud de la renta activa de inserción.
- Tener más de cuarenta y cinco años y menos de sesenta y cinco. Si se es menor de cuarenta y cinco años, pero se tiene reconocido un grado de minusvalía de, al menos, el 33% no es necesario tener la edad mínima de cuarenta y cinco años.
- No tener derecho a prestación o subsidio de desempleo.
- Carecer de rentas mensuales superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. El SMI para el año 2002 se ha fijado en 442.20 euros al mes.

Por tanto, el 75 % del SMI suponen 331.65 euros. Se computan todas las rentas, sean de la naturaleza que sean, incluidos los salarios sociales, subsidio por desempleo, rentas mínimas de inserción o ayudas análogas de asistencia social que provengan de las Comunidades Autónomas.

- Así mismo, el requisito de “carencia de rentas” se extiende también al cónyuge del solicitante, hijos menores de 26 años o incapacitados, o menores acogidos, ya que, en este supuesto, la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar, incluido el solicitante, divididas por el número de miembros que la componen, no puede superar el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extras.
- Los **trabajadores/as emigrantes retornados** pueden acceder a la renta activa de inserción, siempre y cuando hayan trabajado seis meses como mínimo en el extranjero desde su última salida de España, y estén inscritos como demandantes en el INEM. Deberán además cumplir todos los requisitos, excepto el de ser demandantes de empleo inscritos ininterrumpidamente durante al menos doce meses.
- A las **víctimas de delitos de violencia doméstica** también se les reconoce el derecho a la renta activa de inserción, siempre y cuando tengan acreditada esta condición por la administración, el agresor sea un miembro de la unidad familiar de convivencia y esté inscrito como demandante de empleo. No se les exige ni el mínimo de cuarenta y cinco años de edad ni el máximo de sesenta y cinco, ni tampoco se les exige el estar ininterrumpidamente al menos doce meses inscritos como desempleados en el INEM.

Además de los requisitos vistos, a los solicitantes se les exige suscribir un “**compromiso de actividad**”, que les obligará a realizar las “actuaciones” (concepto jurídico indeterminado usado en la norma y, como tal, susceptible de múltiples interpretaciones) que determinen los servicios públicos de empleo o las entidades colaboradoras. A los trabajadores “comprometidos” se les aplicarán las acciones contenidas en la regla 7ª del apartado uno de la disposición adicional primera de Real Decreto-Ley 5/2002, que son:

- “**Tutoría individualizada**”, esto es, someterse a la dirección y control de un “tutor de empleo”.
- “**Itinerario de inserción laboral**”, esto es, se comienza por la “entrevista profesional” con el tutor y se elabora un “plan personal de inserción laboral”, siempre bajo el criterio del tutor, y bajo la perspectiva de colocación adecuada y demás conceptos anteriormente analizados.
- “**Gestión de ofertas de colocación**”, esto es, se deja en manos de INEM la calificación más en concreto aun de las ofertas destinadas al desempleado.

- “**Incorporación a planes de empleo y/o formación**”. Así, si en cuarenta y cinco días desde la incorporación al plan, el trabajador no ha encontrado un trabajo, los servicios públicos de empleo gestionarán la incorporación de desempleado a uno de los siguientes programas o planes:
 - ❑ Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, con el fin de que logre el trabajador la formación que le sea necesaria para lograr trabajo.
 - ❑ Programa de Talleres de Empleo (o Escuelas Taller y Casas de Oficio), para lograr práctica profesional que le posibilite conseguir trabajo.
 - ❑ Planes de empleo, destinados a dar trabajo a desempleados/as a través de obras y servicios de interés general y social, a fin de que el desempleado adquiera práctica profesional, y ello en connivencia con la administración local, autonómica, estatal y laboral. No se concretan en el Decreto comentado las condiciones y pormenores de esta actividad laboral que el desempleado tendrá que llevar a cabo.
- Así mismo, determina el Decreto la posibilidad de la adscripción del desempleado a **acciones de voluntariado**.

Se evidencia entre estas exigencias, que el criterio del desempleado no aparece por ningún lado a la hora de determinar su formación y su ocupación quedando todo en manos del INEM o de la entidad gestora correspondiente.

Los desempleados/as, a fin de incorporarse o mantenerse en el programa de renta activa de inserción, deberán, además de cumplir con el compromiso de actividad y con las más concretas que se determinen en el plan personal de inserción laboral:

- Aportar la documentación e información necesaria para acreditar los requisitos exigidos.
- Participar en los programas de empleo, acciones de inserción, orientación, reconversión profesional, etc.
- Aceptar la “colocación adecuada” que se les ofrezca.
- Renovar la demanda de empleo en el tiempo establecido y comparece ante el INEM o los servicios públicos de empleo tantas veces como sea requerido para ello.
- Personarse a la oferta de empleo y justificar, en el plazo de cinco días, su comparecencia.
- Buscar activamente empleo.

Es causa de baja en el programa de renta activa de inserción si se incumple alguna de las obligaciones vistas, y por supuesto si se dejan de cumplir alguno de los requisitos. Así mismo, los trabajadores que causen baja definitiva en el programa no podrán volver a incorporarse al mismo.

La **renta activa de inserción** la percibirán los trabajadores admitidos en el programa que cumplan todos los requisitos, y a partir del cuarto mes de su admisión en el programa, contados desde la fecha de su solicitud.

La **cuantía de la renta** será del 75% del SMI vigente en cada momento, esto es, a día de hoy, 331.65 euros, y su duración máxima será de diez meses.

Su **percepción será incompatible** con la obtención de rentas de cualquier tipo, que superen los límites antes vistos, así como con la percepción de la prestación o el subsidio por desempleo, y de pensiones que sean incompatibles con el trabajo o salarios provenientes de contratos de inserción u otros subvencionados por el INEM.

De igual modo, la percepción de **la renta activa de inserción será compatible** con becas y ayudas obtenidas por la asistencia a programas de formación profesional vinculadas al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, con el trabajo a tiempo parcial (deduciéndose de la renta la parte proporcional del tiempo trabajado), con el trabajo autónomo o por cuenta propia y con el trabajo por cuenta ajena, ya sea temporal o indefinido. En este último supuesto, el empresario pagará las cotizaciones a la Seguridad Social, pero sólo tendrá que “completar” el salario al trabajador, pues la renta activa es considerada como parte del salario.

En el caso de trabajos a tiempo parcial, la cuantía de la renta activa de inserción se reducirá a la mitad, y el periodo de tiempo que reste por percibirse la renta se aumentará al doble, siempre y cuando se continúe contratado a tiempo parcial.

Otro aspecto a resaltar es el **pago de la renta activa de inserción**, que se realizará por el INEM por mensualidades de treinta días dentro del mes inmediato al que corresponda en devengo, esto es, en el quinto mes desde que el desempleado se adscribió al programa de empleo, descontándose además en este primer pago el importe de diez días de renta, que se abonarán al final de la percepción o cuando se cause baja en el programa.

Como colofón, el Real Decreto-Ley 5/2002, establece que **los/as trabajadores/as admitidos a programas anteriores de renta activa de inserción, esto es, los establecidos en los Reales Decretos 236/2000, de 18 de febrero y 781/2001, de 6 de julio, no podrán ser admitidos al programa que instaura el Real Decreto-Ley 5/2002 en su disposición adicional primera**, con lo que la desprotección para estos desempleados/as, una vez agotados los recursos de los programas anteriores, es manifiesta.

Así mismo, se establece el 31 de diciembre de 2002 como fecha límite de vigencia del programa instaurado con el Decretazo, y por tanto, sólo se admitirá a trabajadores que soliciten su inclusión desde la entrada en

vigor del Real Decreto-Ley 5/2002, esto es el día 26 de mayo de 2002, hasta el día 31 de diciembre del 2002.

2.5.2.- Colaboración en el control de las prestaciones por desempleo de la Administración Tributaria.

□ Disposición adicional segunda, titulada “Colaboración de la Administración Tributaria”.

Sintéticamente, decir en este punto introducido por el Real Decreto-Ley comentado, que se establece expresamente la obligatoriedad de la Administración Tributaria de colaborar con la entidad gestora de las prestaciones por desempleo en cuanto a la facilitación de información tributaria y demás datos necesarios para la gestión y el control de las prestaciones y subsidios. Esto es, se plasma en esta norma el ánimo de persecución, por todas las vías, incluida la fiscal, de los preceptores de prestaciones y subsidios por desempleo, manifestando de nuevo el Gobierno su criterio a la hora de considerar a los desempleados/as como vulgares defraudadores.

2.5.3.- Reiteración en la contratación temporal fraudulenta y prestación por desempleo.

□ Disposición adicional tercera, titulada “Reiteración en la contratación temporal”.

Se establece la posibilidad por parte de la Entidad Gestora, de que cuando considere la reiteración de contratos temporales entre una empresa y un mismo trabajador como abusiva o fraudulenta, pueda demandar la declaración de la relación laboral como indefinida y la readmisión del trabajador. Para estos supuestos se establece el reconocimiento provisional de las prestaciones por desempleo por extinción del contrato temporal si se reúnen los requisitos exigidos.

En el caso de declaración, en sentencia firme, de la relación laboral como indefinida con obligación de readmitir al trabajador será de aplicación lo previsto en el artículo 209.5. b) LGSS, que regula la readmisión del trabajador y que ha sido comentada anteriormente en el presente análisis.

Sorprende, en primer lugar, la redacción por la falta de técnica jurídica. En primer lugar, respecto de la relación contractual, es significativo el uso del término “abusivo”, que responde más a una realidad que a una regulación técnico jurídica, pero bien está que se vaya reconociendo la realidad de la contratación temporal, en particular la propia Administración y los Entes Públicos que son también condenados con frecuencia por realizar contrataciones temporales en fraude de ley.

Por último, y lo más sorprendente del presente artículo, es enunciar “(..)en el caso de declaración en sentencia firme de la relación laboral como indefinida con

obligación de readmitir al trabajador”, pero no podemos olvidar que dicha obligación no existe en tanto no se modifique el artículo 56 ET, reformado mediante este propio RD-L, que establece “Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o la extinción del contrato con abono de una indemnización”, siendo el único supuesto de obligación a la readmisión, regulado legalmente, la declaración de nulidad (regulada en el artículo 55 ET, también reformado en el presente texto legal).

Los supuestos de nulidad regulados en el mencionado artículo 55 ET, en su apartado 5, son:

“Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma”.

Ojalá esta fuera la nueva orientación legislativa y jurisprudencial, considerando que la utilización de contratos temporales fraudulentos para conseguir mayor sumisión y peores condiciones laborales discrimina a esos/as trabajadores/as y se declare en consecuencia la nulidad de los mismos, aunque desafortunadamente pensamos que más se debe a una “poco depurada” técnica legislativa.

2.5.4.- Subvenciones del programa de fomento del empleo y las campañas agrícolas, y los trabajadores eventuales del régimen especial agrario.

□ La Disposición adicional cuarta regula las “Subvenciones del programa de fomento del empleo y las campañas agrícolas”.

Mediante la presente disposición, se establece la imposibilidad de los trabajadores eventuales del régimen especial agrario de la Seguridad Social, de ser los beneficiarios finales de las ayudas contempladas en el

programa de fomento del empleo agrario para la realización de obras y servicios de interés general y social, mientras existan campañas agrícolas a los que los mismos puedan acceder por tratarse de un empleo adecuado.

Se establece también la habilitación reglamentaria para la determinación del órgano de participación institucional en el que se delimiten las campañas agrícolas y su calendario de ejecución. Esto es, deberemos esperar al Reglamento que regule los pormenores, a efectos de valorar adecuadamente esta modificación en cuanto a las campañas agrícolas y su calendario.

2.5.5.- Régimen de las extinciones contractuales anteriores a este RD-L.

□ La Disposición transitoria primera titulada “Extinciones de contratos”,

Regula el régimen de las extinciones de contratos de trabajo producidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley, que se regirán en sus aspectos sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha de dichas extinciones.

2.5.6.- Acreditación de la situación legal de desempleo en caso de despido.

□ La Disposición transitoria segunda, titulada “Acreditación de la situación legal de desempleo en caso de despido”

Establece la acreditación de la situación legal de desempleo, hasta tanto no se desarrolle reglamentariamente el artículo 208.1.1 c) LGSS, modificado en la norma objeto de este análisis.

Las formas de acreditar dicha situación son:

- **La notificación por escrito para los despidos establecida en el art. 55.1 ET.** (véase lo dicho en relación con este aspecto en la reforma del Estatuto de los Trabajadores en el punto 2.2 de este boletín).
- **El acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial declarando la procedencia o improcedencia del despido. Para el caso de que sea declarada la improcedencia, deberá acreditarse la opción del empresario o del trabajador cuando sea representante legal de los trabajadores, que no se ha optado por la readmisión.**

2.5.7.- Régimen transitorio de las Indemnizaciones derivadas de expedientes de regulación de empleo en relación con el nuevo concepto de rentas.

□ La Disposición transitoria tercera, titulada “Indemnizaciones derivadas de expedientes de regulación de empleo”

Se basa en la medida 2.3.4, titulada “ADECUAR EL CONCEPTO DE RENTAS INCOMPATIBLES CON

EL SUBSIDIO”. En la misma se regula el régimen transitorio de las indemnizaciones procedentes de expedientes de regulación de empleo, dada la reforma realizada por la norma objeto del presente comentario en el artículo 215.3.2 LGSS que establece la computación como renta del importe de la indemnización por extinción del contrato de trabajo.

Se establece en esta disposición, que no será computada como renta la indemnización por extinción del contrato de trabajo, siempre y cuando:

- derive de un expediente de regulación de empleo.
- sea autorizado mediante resolución de la Autoridad Laboral.
- el expediente se haya iniciado antes de la entrada en vigor del presente RD-L.
- dicho ERE sea la causa de acceso a la prestación por desempleo cuyo agotamiento de lugar al acceso al subsidio.

Esta regla será también aplicable en los supuestos en que las prestaciones o subsidios por los supuestos antes expuestos, se suspendan por realizar el beneficiario un trabajo de duración inferior a doce meses, o se extingan por realizar el beneficiario un trabajo de duración igual o superior a doce meses, según lo establecido en los arts. 212.1d) y 213.1 d) LGSS, cuando en este último caso se opte por la reapertura del derecho inicial.

2.5.8.- Prestación por desempleo en pago único.

□ La Disposición transitoria cuarta, titulada “Programa de fomento de empleo en economía social y empleo autónomo”.

Esta modificación está basada en la medida 2.3.1 del borrador presentado por el Gobierno, y que se titulaba “REORDENAR LA CAPITALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO”.

La anterior regulación establecida en la LGSS, Real Decreto 1044/1985, y en la Orden Ministerial 13 de abril de 1994, permitía la percepción en un pago único de la prestación por desempleo a que tuvieran derecho los/as desempleados/as para convertirse en socios/as trabajadores/as de una cooperativa de trabajo asociado o de una sociedad laboral, o para aquellos trabajadores minusválidos que se convirtieron en trabajadores autónomos. Además, podían gozar de una bonificación en la cuota de la Seguridad Social.

Así, el Decretazo, en su Disposición Transitoria (abreviadamente DT) Cuarta, apartado 1º, regula de nuevo el abono de prestación por desempleo en su modalidad de pago único, en aplicación del art. 228 LGSS, estableciendo las siguientes reglas:

- 1ª- cuando los beneficiarios de prestaciones pretendan

incorporarse, de forma estable y a tiempo completo, como **socios trabajadores o de trabajo, en cooperativas o en sociedades laborales** en las que previamente no hubieran cesado, o cuando dichos beneficiarios pretendan constituirse como **trabajadores autónomos tratándose de personas con minusvalía igual o superior al 33%**.

- el abono de la prestación se realiza de una sola vez, y por el importe que corresponda a la aportación obligatoria en el caso de cooperativas o sociedades laborales, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadores autónomos con minusvalía.

- la cuantía del pago único corresponde a la prestación, calculada en días completos, de la que se deducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

- si no se obtiene la prestación por importe total, el importe restante se podrá obtener conforme a lo establecido en la siguiente regla.

2ª- La Entidad Gestora podrá abonar trimestralmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social. Así:

- la cuantía de la prestación a abonar corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social, calculada en días completos de prestación.

- el abono se realizará trimestralmente por la Entidad Gestora, previa presentación por los trabajadores de los correspondientes documentos acreditativos de la cotización.

3ª- Lo previsto en la regla segunda también será de aplicación a los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo, que pretendan constituirse como autónomos y no se trate de personas con minusvalía igual o superior al 33%.

En su punto 2 de la DT 4ª, se habilita al Gobierno para poder modificar, mediante Real Decreto lo establecido en el apartado 1 (que incluye las tres reglas anteriormente expuestas).

Hay que **destacar** que no se establece cuándo se obtiene el pago único, cuándo se subvencionarán las cotizaciones, cuándo corresponde el pago único por el importe total con lo que deberemos esperar a su desarrollo a y la fijación de los criterios para uno y otro supuesto en una futura normativa.

No obstante, dado que se ha mantenido lo que establecía, como medida 2.3.1, en el borrador presentado por el Gobierno, podemos suponer que se va a reordenar la capitalización de la prestación por desempleo, lo que podrá suponer en un futuro sustituir el abono en pago único por una especie de compensación de deudas mediante un “sistema de subvenciones en las cuotas de Seguridad Social”. Además, con este sistema se

podrían eliminar las ya existentes bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social (50% para el régimen de autónomos y 100% para trabajadores en caso de incorporación a sociedades laborales).

2.5.9.- Compatibilidad entre subsidio por desempleo y trabajo por cuenta ajena.

La Disposición transitoria quinta, titulada “Compatibilidad del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena”.

Desarrolla lo establecido en el art. 228.4 LGSS (en su nueva redacción dada por el presente RD-L) y que permite compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta ajena.

Está basada en la medida 2.1.1 del borrador presentado en el mes de abril por el Gobierno, titulada “COMPATIBILIZAR PRESTACIONES CON SALARIOS”, y se corresponde con el denominado entonces denominado “programa a)”, destinado a los mayores de 52 años beneficiarios del subsidio por desempleo (regulado en el art. 215 LGSS).

En el punto 1 de la DT se establece que **su aplicación será voluntaria salvo para los supuestos de beneficiarios mayores de 52 años del apartado 1. 3) del citado art. 215 LGSS** y que son “Los trabajadores mayores de cincuenta y dos años, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social”.

En el punto 2 de la DT 5ª Los trabajadores en este régimen de compatibilidad podrán ser contratados a tiempo completo o parcial y de forma indefinida o temporal, aunque el contrato deberá tener una duración superior a tres meses.

En el punto 3 de la D.T. 5ª se establecen las ayudas que podrán recibir los beneficiarios del subsidio así como las empresas que los contraten, y que serán:

- **abono mensual al trabajador del 50% de la cuantía del subsidio durante la vigencia del contrato con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir del subsidio. (sin perjuicio de las causas que se enumeran de extinción del derecho del art. 213 LGSS). (18)**

- **abono al trabajador en un solo pago de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo compatible con la percepción obliga al cambio de lugar habitual de residencia (que será descontado del abono mensual referido anteriormente).**

- **bonificación del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes para los contratos temporales, con límite máximo de doce meses.**
- **bonificación que corresponda en caso de contratación indefinida según la regulación vigente del Programa Anual de Fomento del Empleo o en otras disposiciones vigentes, si se cumplen dichos requisitos.**

En el punto 4 de la DT 5ª, se establece que el abono mensual al trabajador se percibirá de la Entidad Gestora, descontando el período de 3 meses de subsidio establecido como ayuda a la movilidad geográfica y que será equivalente a 6 meses de abono del subsidio en el régimen de compatibilidad.

El empresario, durante el tiempo de la compatibilidad, abonará el salario que corresponda menos la cuantía del subsidio recibida por el trabajador, siendo asimismo responsable de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario incluyendo el importe del subsidio.

Si no se reunieran los requisitos exigidos, se establece en el apartado 5 de esta D.T. 5ª que se procederá a la devolución de las cantidades indebidamente percibidas durante el período de contratación. Y a estos efectos, respecto del reintegro de prestaciones será directamente responsable el empresario.

En el punto 6 de la DT 5ª, se regula el supuesto de cese en el trabajo no reuniendo los requisitos de acceso a las prestaciones contributivas por desempleo, ni agotado el subsidio.

Para mantener la percepción del subsidio:

- el trabajador deberá comunicar el cese en la Oficina de Empleo dentro de los quince días siguientes al mismo.
- acreditar su involuntariedad. (19)
- reactivar el compromiso de actividad.

Siempre que se cumpla lo anterior y se reúnan los requisitos exigidos a tal efecto, se obtendrá dicho subsidio por el total de su cuantía, **considerándose como período consumido del derecho la mitad del período en el que se compatibilizó el subsidio con el trabajo.**

La no comunicación en plazo, supondrá la pérdida de tantos días de subsidio como medien entre el siguiente al del cese y el día de su comunicación.

En el punto 7 se establece la incompatibilidad del presente sistema:

- cuando se trate de contratos de inserción o contratos subvencionados por el INEM al amparo del Programa de Fomento de Empleo Agrario.
- empresas que tengan autorizado expediente de regu-

lación de empleo en el momento de la contratación.

- empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio por desempleo haya trabajado en los últimos doce meses.
- contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, o en su caso por adopción, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas con forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

En el punto 8 se habilita al Gobierno para modificar mediante Real Decreto lo establecido en los apartados anteriores.

Es una modificación de gran calado. Se compatibiliza la prestación del subsidio por desempleo, cuyo supuesto es la no realización de trabajo remunerado, con este último, lo que supone una nueva transferencia de rentas de los trabajadores a las empresas, dado que son los propios trabajadores/as los que se pagan parte del salario con fondos provenientes además del sistema de protección al desempleo, y por si no fuera suficiente, además, se bonifican las cuotas empresariales, todo al servicio de la generación de beneficios empresariales.

2.5.10.- Compatibilidad entre prestación por desempleo y trabajo por cuenta ajena, en sustituciones para programas de formación.

- **La Disposición transitoria sexta, titulada “Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo”**

Está basada en la medida 2.1.1 del borrador titulada “COMPATIBILIZAR PRESTACIONES CON SALARIOS”, y se corresponde con el denominado entonces denominado “programa b)”, destinado a la sustitución de trabajadores participantes en cursos de formación, en empresas de hasta 100 trabajadores/as (20) por trabajadores/as desempleados/as beneficiarios de prestaciones por desempleo, durante el tiempo que transcurra dicho curso de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas.

No se establece ningún criterio para la elección de los desempleados que serán integrados en este programa.

El empresario, durante la percepción de la prestación, abonará al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación y el salario que corresponda, siendo además responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario,

incluyendo el importe de la prestación o el subsidio.

El trabajador desempleado contratado percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo que le corresponda, consumiendo su propio derecho.

Para aplicar esta disposición, las empresas deberán presentar en la Oficina de Empleo un certificado expedido por la Administración Pública o Entidad encargada de gestionar la formación que acredite la participación de sus trabajadores en las acciones formativas programadas y el tiempo de las mismas.

Si no se reunieran los requisitos exigidos, se establece en el apartado 4 de esta D.T. 6ª, que se procederá a la devolución de las cantidades indebidamente percibidas durante el período de contratación. Y a estos efectos, respecto del reintegro de prestaciones, será directamente responsable el empresario.

En el punto 5 de la DT6ª se habilita al Gobierno para modificar lo establecido en esta DT mediante Real Decreto.

Esta “compatibilización” supone que un desempleado esté trabajando y a la vez consumiendo su prestación por desempleo, transfiriendo de este modo el coste de su salario a él mismo, en la cantidad de la prestación que percibe, y abonando únicamente el/la empresario/a, la cuantía que va desde la cantidad de la prestación hasta el salario que corresponda.

Nace otra nueva figura de trabajadores/as precarizados/as, que se ven sometidos a la razón de que la solución al paro es un empleo, sea cual sea y en cualquier condición, mientras se ven sometidos a la coacción de consumir prestaciones por desempleo a la vez que realizan un trabajo asalariado por cuenta ajena, beneficiando a las empresas que se ahorran la parte de la prestación que el/la trabajador/a consume.

2.5.11.- Fomento de la Movilidad Geográfica.

La Disposición transitoria séptima, titulada “Programa de fomento de la movilidad geográfica” regula las subvenciones para las contrataciones que impliquen desplazamientos o traslados de residencia.

Se beneficiarán de las subvenciones que faciliten la contratación temporal o estable, cuando la misma implique desplazamientos o traslados de residencia trabajadores, desempleados/as, empresas y organizaciones empresariales.

En los desplazamientos temporales, podrán acceder a subvenciones las empresas u organizaciones empresariales para organizar y costear el desplazamiento, facilitar el alojamiento de los trabajadores desempleados/as que se desplacen a otra localidad desde su residencia habitual para ocupar puestos de trabajo de carácter temporal. (21)

En los desplazamientos estables, podrán recibir ayudas los trabajadores que se desplacen para ocupar puestos de trabajo de carácter indefinido. Ayudas económicas que serán individuales y en concepto de alojamiento, gastos de desplazamiento, traslado de enseres y mobiliario.

En el punto 4 se posibilita que se suscriban acuerdos o convenios de colaboración con las CCAA al objeto de facilitar el desarrollo de las acciones antes referidas.

Las ayudas anteriores son compatibles con las medidas reguladas en la DT 5ª (ver punto 2).5.9.), incluidas las previstas para el supuesto de cambio de residencia.

El punto 6 establece que el Gobierno establecerá procedimiento, contenido y condiciones mediante Real Decreto, quedando en espera del mismo para su comentario.

2.5.12.- Disposición derogatoria.

La Disposición derogatoria única deroga cuantas disposiciones se opongán a lo establecido en el Real Decreto-ley comentado, y expresamente:

- letra b) del apartado 1 y apartado 2 del art. 213 LGSS regulador de la extinción del derecho a la percepción de la prestación por desempleo.

- segundo párrafo de la letra c) del apartado 1 del art. 2 del RD que regula el subsidio por desempleo a favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen especial Agrario de la Seguridad Social.

- las letras c), d) y e) del apartado 1 del artículo 1 del RD 625/1985 respecto de la acreditación de la situación legal de desempleo.

2.5.13.- Bonificaciones al Fomento del Empleo.

La Disposición final primera, titulada “Programa de fomento de empleo”.

Está basada en la medida 5.1 del borrador, titulada “BONIFICACIÓN EN LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS EMPRESARIOS QUE CONTRATEN A MUJERES QUE SE REINCORPOREN AL MERCADO DE TRABAJO EN LOS 24 MESES SIGUIENTES A LA FECHA DEL PARTO”.

En el primer punto se modifica la letra i) del apartado 1.1 del artículo 4 de la Ley 12/2001, que decía “i) Mujeres desempleadas inscritas durante un período de doce o más meses en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto”, eliminando la necesidad del período de inscripción mínimo en la oficina de empleo.

En el apartado 2 se modifica la misma Ley 12/2001, en su artículo 6 que regula los incentivos para los con-

tratos indefinidos iniciales, incluidos los fijos discontinuos, a tiempo completo o parcial, celebrados durante el año 2002, bonificando las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en el siguiente sentido:

- se bonifica la contratación de desempleados/as admitidos en el programa de renta activa de inserción, con el 45% durante el resto de vigencia (22) para trabajadores de más de 45 años y hasta 55 años.

- se bonifica la contratación de desempleados/as admitidos en el programa de renta activa de inserción tras los 24 meses iniciales, con el 50% para trabajadores mayores de 55 años y hasta 65.

- se elimina de la bonificación del 100% para contrataciones de mujeres desempleadas, inscritas en la oficina de empleo en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, el requisito de inscripción por un período mínimo de 12 meses (en consonancia con la modificación del apartado 1).

En el punto 3 se modifica la disposición adicional quinta de la Ley 24/2001, *de acompañamiento a los pre-supuestos*, respecto del fomento del empleo de discapacitados, siendo de aplicación tras esta reforma, las subvenciones y bonificaciones (23) para el fomento del empleo de trabajadores minusválidos en los siguientes supuestos:

- La redacción anterior de los apartados a) y b) que ahora se eliminan era la siguiente:

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o en otras disposiciones legales.

b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos”, anteriores apartados a) y b) de la mencionada DA5ª que ahora son eliminados.

Los apartados c) y d) pasan a ser los actuales supuestos (nominados en la redacción actual como los nuevos apartados a) y b)) en que no se aplicarán dichas subvenciones y bonificaciones, y que son los siguientes:

“a) Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.

Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior

or del trabajador con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

“b) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato”.

Continúa la misma política del Gobierno de bonificara las empresas en las cuotas a la Seguridad Social, con la excusa de favorecer el empleo.

No obstante, es cierto que las mismas se aplican a un sector, el de mujeres que han parido en un período de hasta hace 24 meses y que son discriminadas en su acceso al mercado laboral.

2.5.14.- Aplicación del presente RD-L, su entrada en vigor y su desarrollo.

□ **La Disposición final segunda, titulada “Desarrollo, entrada en vigor y aplicación del Real Decreto-Ley” establece:**

- se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Real Decreto-ley.

- el presente Real Decreto-ley entre en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE.

- en el punto 3 se establecen especialidades; así:

- lo establecido en el art.208.1c) LGSS se aplicará a las situaciones legales de desempleo producidas tras la entrada en vigor de dicho Real Decreto-ley, cuando el despido inicial se haya producido después de dicha fecha.

- lo establecido en el art.215.1.1c) se aplicará a las solicitudes de subsidio por desempleo que se presenten a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley, y los/as trabajadores/as que hayan accedido a dicho subsidio conforme a la normativa anterior podrán obtener el subsidio establecido en el art.215.1.3.

- lo establecido en el art. 3 de este RD-Lse aplicará a todas las solicitudes del subsidio por desempleo en favor de trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, incluidas las solicitudes a las que sea de aplicación el cómputo especial de cotizaciones recogido en las D. Transitorias 1ª y 2ª del RD 5/1997, que se presenten a partir de la entrada en vigor del presente RD-L.

Hay que tener en cuenta que dada la técnica legislativa utilizada, Real Decreto-ley, éste deberá ser convalidado posteriormente mediante ley, y en cuyo trámite parlamentario se podrán realizar modificaciones e incluso introducir alguna reforma más de las anunciadas y no introducidas.

3.- DOCUMENTO DE MEDIDAS DE REFORMA DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y DE LA LEY BÁSICA DE EMPLEO. Madrid, 17 de abril de 2002

En la propuesta del 17 de abril se contenían más retoques a la legislación laboral y de protección social que aún no han incorporados por la reforma que se acaba de exponer en las páginas precedentes. Por eso, a continuación, se incluye la propuesta de reforma de la Ley Básica de Empleo y el contrato de inserción, ejes fundamentales, contenidos en el documento inicial del Gobierno y que están pendientes de inclusión.

La propuesta presentada se dividía en 5 capítulos:

1. sector agrario.
2. protección por desempleo.
3. reforma de la Ley Básica de Empleo.
4. requisitos previos para garantizar el éxito de la reforma.
5. otras medidas.

Los capítulos 1, 2 y 5 han sido ya analizados en el punto 2 de este documento, al estar contenidos en el Real Decreto-Ley 5/2002, siendo estudiados a continuación los capítulos 3 y 4 de la propuesta de reforma presentada por el Gobierno que no han sido regulados por el Decretazo. De estos capítulos quedan por desarrollar los relativos a la Ley Básica de Empleo y la concreta reforma del contrato de inserción.

En las páginas siguientes hacemos un comentario acerca de las medidas aún no legisladas.

3.1.- ESTABLECER LA NO COTIZACIÓN POR DESEMPLEO DEL EMPLEO PÚBLICO SUBVENCIONADO.

Se recoge la **no cotización por desempleo en los supuestos de empleo público subvencionado**. Lo que implica en definitiva, la posterior imposibilidad de acceder a las prestaciones por esta eventualidad (aunque sí se permitirá durante el régimen transitorio para acceder al subsidio por desempleo de eventuales agrarios).

3.2.- EXTENSIÓN DEL CONTRATO DE INSERCIÓN

Los contratos de inserción, introducidos por la última reforma laboral (Ley 12/2001, de 9 de julio), no darán derecho al desempleo y no cotizarán por dicha contingencia. Estos contratos van dirigidos en

relación con los empleadores, a la Administración Pública de cualquier clase o ámbito, así como para entidades sin fines de lucro.

Respecto de los/as trabajadores/as, deben ser desempleados/as inscritos en la Oficina de Empleo.

Su finalidad declarada es la realización de una obra o servicio de interés general o social, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente, así como cumplir la finalidad de que se adquiera experiencia laboral y mejorar las posibilidades de ocupación del/a trabajador/a.

Se pretende ampliar dicho contrato a las empresas privadas como posibles empleadoras.

Se avanza en la expulsión continuada de trabajadores/as de la cobertura por desempleo y del derecho a tal prestación, y que debe ser puesta en relación con la ya existente regulación de los contratos de formación que están desprovistos de dicha protección. Además, se debe tener en cuenta que en dicha reforma legislativa (Ley 12/2001) se ha ampliado el número sujetos destinatarios y colectivos para los que se puede aplicar dicha fórmula contractual (que ha alejado dicha regulación de la causa objeto de este contrato).

3.3.- REFORMA DE LA LEY BÁSICA DE EMPLEO.

El art. 40 de la Constitución establece:

“1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.”

2. Asimismo los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación de los profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.”

En desarrollo de este precepto constitucional se dicta, la Ley Básica de Empleo (Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, BOE 17.10.1980). Esta norma sigue en vigor, con algún retoque, pero en esencia sus principios se han mantenido inalterables e

ineficaces, durante más de 20 años.

El desempleo en España, ha sido objeto de modificaciones constantes en su regulación, motivadas fundamentalmente por la inoperancia de las políticas activas de empleo, que no han conseguido activar el mercado laboral. En lugar de buscar soluciones a los problemas reales de desempleo y obtención de renta, se ha insistido en una determinada línea política restrictiva con los derechos de los/as trabajadores/as.

Tras el primer documento de medidas de reforma de la Ley Básica de Empleo, el Gobierno maneja un texto articulado, texto que probablemente se incorpore al parlamento para su tramitación de forma paralela al trámite como ley del DECRETAZO del 25 de mayo.

3.3.1.- Razones, principios y contenidos esenciales.

a) INTRODUCCIÓN

Los principios que enuncia la Ley Básica de Empleo de 1980 como inspiradores del sistema de protección ante la situación legal de desempleo son:

- Aumentar el nivel de empleo, potenciando las industrias y sectores con una utilización intensiva del factor trabajo y a través de programas específicos, destinados a fomentar la colocación de trabajadores que tuvieran dificultades de inserción en el mercado de trabajo.
- Establecer y regular, sistemas adecuados de prevención del desempleo.
- Establecer un sistema eficaz de protección de las situaciones por desempleo.
- Lograr el mayor grado de transparencia del mercado de trabajo mediante una adecuada gestión de la colocación y de la adopción de medidas que posibiliten la información, orientación, formación y promoción profesionales.
- Proteger la movilidad ocupacional de la mano de obra y la geográfica cuando sea imprescindible, a fin de conseguir una mayor adecuación cualitativa y cuantitativa de las ofertas y demandas de empleo.

El fuerte incremento del desempleo durante los primeros años de la década de los ochenta, unido a la escasa capacidad de creación de nuevos empleos por parte de los Gobiernos de entonces, provoca la necesidad de modificar la Ley Básica de Empleo para justificar sucesivos recortes en las prestaciones por desempleo. Mediante la ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, por la que se modifica el Título II de la Ley 51/01980, de 8 de octubre.

Esta Ley, de 1984, va a mejorar la concreción de los niveles de protección, asimilándolos a los contenidos en los países de la entonces Comunidad Económica

Europea. El sistema de protección por desempleo regulado por esta norma, pasa a estructurarse claramente en dos niveles, ambos de carácter público y obligatorio:

- El nivel contributivo;** tenía por objeto proporcionar prestaciones substitutivas a las salariales en los supuestos de pérdida del empleo. En este nivel la prestación deriva de la cotización que el/la trabajador/a ha realizado previamente por desempleo, en el régimen de seguridad social. Por ello, la duración de la prestación depende del periodo que se haya cotizado por esta contingencia.
- El nivel asistencial;** complementario con el anterior, y pretendía garantizar a los/as trabajadores/as desempleados/as que hubieran agotado la prestación del nivel contributivo, y cuya situación económica fuese difícil.

Las sucesivas reformas, que hemos enunciado con anterioridad, giraran en torno a estos dos niveles de protección, siempre manteniendo los mismos principios, recortando durante los últimos años las prestaciones por desempleo.

b) CONTENIDO DE LA REFORMA

El texto que se nos presenta, articula los principios que según el Gobierno han de inspirar la reforma, sin llegar a concretar el contenido de la misma. De ahí que presente más dificultades realizar un análisis jurídico pormenorizado.

En la elaboración de ésta primera medida, el Gobierno comienza por establecer los motivos que justifican la reforma de la Ley básica de empleo:

- Necesidad de romper el monopolio del INEM en la intermediación para la colocación de los/as desempleados/as.
- Transferencias de políticas de empleo a las CC.AA.
- La necesidad de coordinar las políticas de empleo de España con las europeas.
- El establecimiento de medidas que garanticen la correcta utilización de los fondos europeos destinados a las políticas de empleo.

Como vemos en todos ellos, **se desplaza la responsabilidad de la política sobre el empleo, bien internamente con la descentralización de las políticas de empleo a las comunidades autónomas, bien externamente acudiendo a la UE, para justificar la reducción de la protección por desempleo.**

No existe ninguna concreción acerca de las acciones a realizar par fomentar realmente la creación de empleo y la salida digna de los/as trabajadores/as desempleados/as de las “listas” del INEM.

c) LA REFORMA A JUICIO DEL EJECUTIVO HA DE CONTENER LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS.

C.1.- Definición de la política de empleo en el marco de la política social y económica de la Unión Europea.

Esto supondrá una modificación con respecto a la redacción actual contenida en la Ley Básica de Empleo art.1:

“la política de empleo es el conjunto de decisiones que tiene como finalidad esencial la consecución del equilibrio a corto, medio y largo plazo, entre la oferta y la demanda de trabajo, en sus aspectos cuantitativos y cualitativos, así como la protección de las situaciones de desempleo.”

La medidas de políticas de empleo previstas en la presente ley se adoptarán en el marco de la política del gobierno, de forma que permitan conseguir y mantener el nivel económico del gobierno, de forma que permitan conseguir y mantener el nivel de pleno empleo, mejorar la estructura ocupacional y fomentar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo”.

Podemos ver que los cambios fundamentales, supuestamente, van encaminados a la interrelación de la política de empleo española con la europea y la descentralización de la misma haciendo, participes a las comunidades autónomas, mediante la transferencia a ese ámbito competencial de las medidas de política de empleo.

C.2.- Para llevar a cabo la política de empleo definida en el anterior principio anterior la Ley prevé la definición del Sistema Nacional de Empleo: como conjunto de instrumentos medidas y acciones necesarios para promover y desarrollar la política de empleo, esta definición se realizará a través de los Servicios Públicos Estatal y Autonómico.

La regulación contenida en la Ley 51/1980, establece de una lado:

- Que las medidas de empleo se adoptarán en el marco de la política económica del Gobierno.
- Que la ejecución de la política de empleo en misión del Gobierno Que. la llevará a cabo mediante la acción coordinada de los diferentes departamentos ministeriales y a través del Instituto Nacional de Empleo como Organismo gestor de dicha política.

Frente a esto la Reforma Propone:

- Llevar al ámbito de las comunidades autónomas la adopción de las medidas de política activa de empleo, en el marco de la política europea.
- No existe referencia alguna a la actuación del gobierno central en esta materia.

- La ejecución a través del Servicios Públicos de Empleo, bien de Estado o de Comunidad Autónoma.

Una vez “definido” el Sistema Nacional de Empleo, la propuesta de Reforma contiene los principios del mismo:

1. *Ofrecimiento de un servicio público y gratuito que garantizando la igualdad de oportunidades ayude a los demandantes a conseguir un empleo y a los empresarios a encontrar a los trabajadores que necesiten.*
2. *Apoyo a la movilidad geográfica en los términos que permitan equilibrar las necesidades del mercado de trabajo con el desarrollo regional.*

No se concreta ninguna medida que vaya a protegernos de la movilidad geográfica (pues como hemos visto ya, se ha incorporado el fomento de la movilidad geográfica, mediante el RD-Ley) a la que parece van a verse obligados los desempleados/as irremisiblemente. Esta afirmación tiene su reflejo en la medida 2.2.3 del borrador presentado por el Gobierno, en la que se define el empleo adecuado, en lo que aquí interesa, como aquel que se encuentre en un lugar que tenga alojamiento apropiado y que esté situado en un radio inferior a 30 kilómetros y/o no superar las 2 horas de desplazamiento, de la localidad de residencia.

Sólo se contienen la posibilidad de acceder a ayudas en los supuestos de movilidad no definitiva sin cambio de domicilio.

En la regulación actual se establece, como objetivos de la política de empleo: Proteger la movilidad ocupacional de la mano de obra y la geográfica cuando fuese imprescindible, a fin de conseguir una mayor adecuación cualitativa y cuantitativa de las ofertas y demandas de empleo. Se define así mismo el “empleo (colocación) adecuada: Aquella que se corresponda con las aptitudes físicas y profesionalmente pueda ser cumplida por el parado y no suponga cambio en la residencia habitual del mismo.

Tradicionalmente, existía un intento de protección hacia el trabajador desempleado en los supuestos de movilidad, algo que en la actual propuesta desaparece, sin que parezcan importar los derechos de los/as trabajadores/as.

C.3.- Protección adecuada frente al desempleo, con la puesta en práctica de políticas activas y protección económica, previa suscripción de compromisos voluntarios de actividad.

Varias son las preguntas que nos hacemos de la lectura de estos principios, ¿Qué entiende el ejecutivo por “Protección adecuada”?, la declaración de puesta en práctica de políticas activas de empleo, ¿Significa que hasta ahora no se ha puesto en práctica ninguna?.

Las previsiones enumeradas en la reforma, son cuando menos inquietantes:

- ❑ Protección adecuada frente al desempleo, como conjunto de políticas activas que los servicios públicos de empleo ponen a disposición de los desempleados/as que, queriendo y pudiendo trabajar buscan activamente empleo o pretenden mejorar su capacidad y condiciones de ocupabilidad. La protección podrá incluir, además una prestación económica, cuando los demandantes de empleo reúnan los requisitos para ello.

La regulación actual de los sistemas de protección por desempleo se contienen en el título II de la Ley Básica de Empleo y regula las prestaciones a las que se tiene derecho una vez que un trabajador se encuentra en la situación legal de desempleo.

En la propuesta, parece que las prestaciones derivadas de la contingencia de desempleo son accesorias, y no complementarias a la actuación política.

C.4.-Coordinación y cooperación entre el Servicio Público Estatal y los servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas para la prestación de un servicio eficaz al ciudadano.

En este marco:

- ❑ Se aprobará por la conferencia sectorial, Planes anuales de trabajo.

Las conferencias sectoriales se encuentran reguladas en la Ley 30/1992 de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común:

Artículo 5. Conferencias sectoriales

1. A fin de asegurar en todo momento la necesaria coherencia de la actuación de las Administraciones Públicas y, en su caso, la imprescindible coordinación y colaboración, podrá convocarse a los órganos de gobierno de las distintas Comunidades Autónomas en Conferencia sectorial con el fin de intercambiar puntos de vista, examinar en común los problemas de cada sector y las medidas proyectadas para afrontarlos o resolverlos.
2. La convocatoria de la Conferencia se realizará por el Ministro o Ministros que tengan competencias sobre la materia que vaya a ser objeto de la Conferencia sectorial. La convocatoria se hará con antelación suficiente y se acompañará del orden del día y, en su caso, la documentación precisa para la preparación previa de la Conferencia.
3. Los acuerdos que se adopten en una Conferencia sectorial irán firmados por el Ministro o Ministros competentes y por los titulares de los órganos de gobierno correspondientes de las Comunidades Autónomas. En su caso, estos acuerdos podrán formalizarse bajo la denominación de

convenio de Conferencia sectorial.

Vemos que una conferencia sectorial se articula como un órgano de coordinación para el examen, estudio y definición de medidas a adaptar para la resolución de problemas que les son comunes a todas las administraciones públicas.

En la actualidad, existen Los Programas Nacionales de Empleo (art. 5 LBE), que son establecidos por el Gobierno con carácter periódico y su duración se determinan a través de las normas de desarrollo de los mismos; se podrán realizar así mismo, planes específicos para zonas determinadas, sectores económicos en crisis o trabajadores con dificultades de colocación. Podemos recordar en este momento, que dentro de los Planes elaborados en los últimos años (con muy poca efectividad), se han adoptado medidas destinadas especialmente a trabajadores mayores de 45 años, desempleados/as de larga duración y a la ocupación de mujeres en sectores poco habituales para el trabajo femenino, con muy pocos resultados.

- ❑ Se mantendrá un sistema de información de los servicios públicos de empleo:

Esta coordinación y cooperación se complementa con la necesidad de definir las competencias de los distintos servicios públicos de empleo, así como del establecimiento de fondos finalistas para la consecución de los planes anuales de empleo.

C.5.-Participación institucional de los interlocutores sociales.

No se especifica en la propuesta en qué estructuras van a participar, pues tampoco se aclara si la Comisión Ejecutiva Nacional y las Comisiones Ejecutivas Provinciales van seguir existiendo.

Sí podemos decir, que la regulación actual prevé la participación institucional de los interlocutores sociales, Art. 3 de la LBE: “(...) En cuyos órganos consultivos, (los del INEM), y, en su caso, directivos, estarán representadas las Asociaciones empresariales y Organizaciones sindicales.”

El hecho de que la participación sindical se configure como representación institucional, significa que sólo los sindicatos más representativos, tengan opción de participar en la gestión de la política de empleo, en virtud de lo establecido en el art. 6.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical: “Ostentar la representación institucional ante las administraciones públicas y otras entidades y organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista”.

De todos es conocido, el interés mostrado por los “grandes sindicatos” por participar más activamente en la gestión de las colocaciones, o lo que es lo mismo, su voluntad de convertirse en agencias de

colocación. Sin embargo, parece que el contenido de la propuesta descarta esta participación. Aunque sí que hay que consignar, que la previsión contenida en la reforma, que analizaremos a continuación, de permitir la colaboración de entidades tanto públicas como privadas en la función de intermediación, puede abrir las puertas a los sindicatos.

C.6.- Participación en la gestión con los Servicios Públicos competentes de entidades colaboradoras públicas y privadas.

En la Ley Básica de Empleo se le encomienda la función de intermediación y gestor de las prestaciones al INEM, organismo autónomo creado en 1978 en el RD-Ley Ley 36/1978, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo (art. 5).

Artículo 5. Funciones y organismos del Estado.

1. Se crea el Instituto Nacional de Empleo con el carácter de organismo autónomo administrativo, dotado de personalidad jurídica propia para el cumplimiento de sus fines y adscrito al Ministerio de Trabajo. Se integran en el Instituto Nacional de Empleo: el servicio de empleo y acción formativa, promoción profesional obrera y la obra de formación profesional de la administración institucional de servicios socio-profesionales.

Son funciones del Instituto Nacional de Empleo: organizar los servicios de empleo en orden a procurar, pública y gratuitamente, el mejor desarrollo y utilización de los recursos; ayudar a los trabajadores apropiados a sus necesidades; fomentar la formación del trabajador en estrecha vinculación con la política de empleo, a través de las oportunas acciones de actualización, perfeccionamiento y, en su caso, de reconversión profesionales; gestionar y controlar las prestaciones de empleo y las subvenciones y ayudas para fomento y protección del empleo y, en general, cualquier acción conducente a una política activa de empleo.

2. Los recursos del Instituto Nacional de Empleo serán los siguientes:

a) Las consignaciones y recursos que tienen asignados los organismos que se integran en el mismo, exceptuados, en su caso, los procedentes de la participación en la cuota de seguridad social, que se reconvierten en aportación estatal.

b) Las consignaciones que se le asignen con cargo a los presupuestos generales del Estado.

c) La cuota de desempleo y la participación en la cuota de formación profesional.

d) Los rendimientos de su patrimonio y de los bienes de los organismos que en él se integran.

e) Las subvenciones y donaciones de entidades públicas y entidades y personas privadas.

La estructura básica de este ente se encuentra recogida en el R.D. 1458/1986, y desarrollado a través de diferentes normas, en materia de comisiones de seguimiento de la contratación laboral en el seno de las comisiones ejecutivas provinciales o insulares del Instituto Nacional de Empleo (R.D. 355/1991).

La intermediación del INEM en la contratación fue considerada insuficiente e ineficaz y se abre el abanico mediante la incorporación en el art., 16.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de incorporar agencias privadas de colocación siempre que carezcan de ánimo de lucro:

“Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El Servicio Público de Empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo la Existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del estado”.

Esta previsión ha sido desarrollada mediante el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo por el que se regulan las Agencias de Colocación sin fines lucrativos y los Servicios Integrados para el Empleo. Este Real Decreto, en su exposición de motivos dice: “*Se persigue, entre otros objetivos, optimizar las posibilidades de colocación existentes, primando la eficacia sobre las cargas burocráticas, y garantizar la igualdad de oportunidades en el derecho de acceso al trabajo. Ello se hace desde el convencimiento de que los servicios públicos de empleo no pueden abarcar la totalidad de las cada vez más complejas y diversificadas ofertas de empleo, cuya respuesta adecuada requiere la máxima especialización y proximidad a las fuentes de empleo.*”

Sin embargo, estas agencias no han dado el resultado esperado, y se han convertido en un ente más sin efectividad demostrada.

Una de las características básicas de estas agencias, es que han de carecer de ánimo de lucro, siguiendo lo contemplado en el convenio 181 de la OIT, ratificado por España el 19 de marzo de 1999.

Sin embargo, la propuesta hecha en el documento que ahora presentamos, nos resulta sorprendente pues parece desprenderse que se van a permitir, las agencias de colocación con ánimo de lucro, puesto que de no ser así es reiterativa, la expresión: “Ruptura del Monopolio del INEM”, cuando realmente este organismo no tiene el monopolio si atendemos a la legislación actual.

Podemos pensar, dado el carácter privatizador que ha demostrado este ejecutivo, que lo que se pretende realmente dejar en manos privadas la intermediación en la colocación, con los graves riesgos que esta situación traería a los derechos de los trabajadores.

También se pueden transferir competencias en cuanto a la colocación a otros organismos con otros intereses, como los del control o incluso la utilización para estos fines de las ETT's o las organizaciones empresariales.

3.3.2.- Requisitos que el Gobierno considera previos para garantizar el éxito de su reforma.

A) MODERNIZACIÓN DEL INEM Y DE LOS SERVICIOS PÚBLICO DE EMPLEO Y AMPLIACIÓN DE SUS RECURSOS HUMANOS.

En esta medida, se definen una serie de principios tendientes a dotar al INEM de más personal, y de medios técnicos, algo que parece sorprendente, si tenemos en cuenta que el INEM, va a ceder parte de sus competencias.

Parece un contra sentido, que se haya congelado el empleo público, en el momento que más funcionarios se necesitaban en organismos como el INEM, y que ahora que se le rebajan sus cometidos, se incremente el nivel de efectivos.

B) OTROS REQUISITOS.

El resto de los principios que van a inspirarla reforma de la Ley Básica de Empleo ya han sido comentadas en este documento:

- Compatibilidad de prestaciones por desempleo con salarios.**
- Regulación de los contratos de inserción.**

(1) Ver en este sentido las páginas 9 y 10, del presente documento, en las que se reflejan las sucesivas reformas del desempleo.

(2) Contrato expuesto posteriormente en el análisis de las Medidas de Reforma de la Protección por Desempleo y de la Ley Básica de Empleo, dado que finalmente no ha sido regulado en la presente reforma, pese a que aparecía en el borrador propuesto por el Gobierno a las CCAA en la Disposición Final Primera.

(3) Los datos relacionados con la protección por desempleo y tasas de cobertura, así como las diferentes definiciones están tomadas de la obra CES, "Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2000", CES, 1ª edic., Madrid, 2001, y algunos de los datos han sido actualizados en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Boletín de Estadísticas Laborales.

(4) Presentación de los Presupuestos Generales del Estado para 2002, informe del Ministerio de Hacienda.

(5) Ministerio de Trabajo, plan de acción para el empleo 2002.

(6) STC núm. 182/1997, EDJ 1997/6344, 28-10-1997. Fjº 3º, Sentencia que se dicta ante el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Grupo Parlamentario del PP, contra el Real Decreto-Ley que modifico en 1992, la escala de las tarifas del IRPF.

(7) Tasa Bruta es el cociente entre los beneficiarios de estas prestaciones, excluidos el desempleo parcial y el subsidio especial de los trabajadores eventuales agrarios, y el total de paro registrado en el INEM. La Tasa Neta representa el porcentaje de los beneficiarios de prestaciones, excluidos los de desempleo parcial, los del subsidio de trabajadores eventuales agrarios y agrícolas fijos, en relación al paro registrado en el INEM en Industria, Construcción y Servicios.

(8) Parece que de este modo también se pretende establecer una interpretación técnica que elimine el posterior cuestionamiento en sede judicial, producidas por ejemplo en sentencias Tribunal Supremo de fecha 8.II.95, STSJ Andalucía 15.X.01, STSJ Valencia 9.XI.99 o STSJ Castilla La Mancha 24.XI.00, manteniendo la inicial valoración como una decisión cuasiinatocable.

(9) Pese a que anteriormente se establece como profesión adecuada, la profesión habitual del trabajador, si bien modulada por considerar habituales todas las ejercidas por más de un período de tiempo (de 6 meses a un año), o en el segundo punto, se entienden adecuadas las coincidentes con la última actividad laboral realizada.

(10) Ver lo relativo al análisis del capítulo II de la reforma que se contiene en el presente documento.

(11) Es de destacar el privilegiado trato de los empresarios en el presente caso, mientras el resto de personas que acuden a los tribunales de Justicia deben soportar dicho retraso sin dicho trato preferencial ni mecanismos similares frente a la tardanza de la misma.

(12) Así se ha establecido en la Disposición Transitoria Segunda del presente RD-L, y que es comentada posteriormente en el presente documento.

(13) Mientras para un empresario la única consecuencia de dicho incumplimiento es la posible declaración de improcedencia del despido, que por otro lado puede serlo al margen de existir o no notificación por escrito por carecer la misma de motivo alguno, para un/a trabajador/a supone la imposibilidad de comenzar la percepción de sus prestaciones, algo que se suponía orientaba la presente reforma.

Queda claro que el argumento de la reforma no es la automaticidad del pago de las prestaciones por desempleo sino el abaratamiento del mismo, el lograr la sumisión de los/as trabajadores/as en el momento en el que hay una mínima libertad para enfrentarse jurídicamente a la empresa al no tener ya nada que perder respecto de la misma, y la transferencia de costes del incumplidor (empresario que despide) de la norma a quien sufre dicho incumplimiento (trabajador/a despedido/a).

(14) Hay que tener en cuenta que el nivel de cobertura de los/as desempleados/as es de apro-

ximadamente el 50% de los/as demandantes de empleo y en este dato se incluyen también a los preceptores de los subsidios de desempleo.

(15) Artículo 207 LGSS. Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones. Para tener derecho a las prestaciones por desempleo las personas comprendidas en el artículo 205 deberán reunir los requisitos siguientes:

Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que reglamentariamente se determinen.

Tener cubierto el período mínimo de cotización a que se refiere el apartado 1 del artículo 210 de la presente Ley, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada.

No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello, o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa.

(16) Este programa fue establecido por el RD 236/2000, de 18 de febrero.

(17) También son beneficiarios de la mencionada renta activa de inserción aquellos desempleados que a la fecha de la entrada en vigor del Real Decreto que lo regula, siendo desempleados inscritos ininterrumpidos durante 24 o más meses sin derecho a protección por desempleo, si cumplen los requisitos de edad, carencia de rentas y no haber cumplido la edad exigida para causar derecho a pensión contributiva de jubilación.

(18) Los supuestos de aplicación de las causas de extinción son los siguientes:

a) Agotamiento del plazo de duración de la prestación.

e) Cumplimiento, por parte del titular del derecho, de la edad ordinaria de jubilación, con las salvedades establecidas en el artículo 207.d) .

f) Pasar a ser pensionista de jubilación, o de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez. En estos casos de invalidez, no obstante, el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable.

g) Traslado de residencia al extranjero, salvo en los casos que reglamentariamente se determinen. h) Renuncia voluntaria al derecho.

(19) No establece cómo pero suponemos que el trabajador se encontrará ante las mismas dificultades que las comentas anteriormente en la Disposición Transitoria Segunda.

(20) Hay que destacar que en el borrador hecho público por el Gobierno se hablaba de “empresas pequeñas”, definiendo como tales, aquellas que no superasen el umbral de 50 trabajadores, cifra que ha sido elevada hasta 100 trabajadores, en consonancia clara con lo manifestado en el Informe presentado conjuntamente por CEOE y CEPYME (página 13), de fecha 13 de Mayo de 2002.

(21) Si en la reforma se plantea una “sospecha” continuada sobre parados/as y perceptores/as que recuerda la “ley de vagos y maleantes” franquista, ahora se oferta un nuevo negocio empresarial, alojar a quienes tienen que abandonar su residencia habitual que hace recordar los barracones obreros de hace dos siglos.

(22) Hay que recordar que ya estaba bonificada la cuota empresarial durante los 24 meses iniciales con el 65%, bonificación que se mantiene y a las que se añaden las expuestas en este comentario.

(23) Previstas en el RD 1451/1983, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982.

REFORMA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO (DECRETO LEY 5/2002)

CONTENIDOS BASICOS DEL DECRETAZO Y DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA REFORMA PERMANENTE

MEDIDAS	AFFECTADOS	CONSECUENCIAS	NORMA MODIFICADA
ELIMINACIÓN DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN	TRABAJADORES/AS DESPEDIDOS/AS A LOS QUE POR SENTENCIA SE DECLARA LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO	SE CONSUME EL DESEMPLEO, AÚN A PESAR DE QUE LA RELACIÓN LABORAL NO ESTÁ EXTINGUIDA POR NO HABER SENTENCIA FIRME SE PERCIBE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DESDE EL MISMO DÍA EN QUE SURTE EFECTO EL DESPIDO NINGUNA PROTECCIÓN PARA QUIENES DESPEDIDOS/AS NO HAYAN GENERADO DERECHO A PRESTACIÓN	LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL. LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL
ELIMINACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO PARA LOS FIJOS DISCONTINUOS NO SUJETOS A LLAMAMIENTO	TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS DE LOS NO REGULADOS EN EL ARTÍCULO 15.8 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	EN LAS ÉPOCAS DE NO ACTIVIDAD NO PERCIBIRÁN LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL
SE MODIFICA EL RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES INCORPORANDO NUEVAS INFRACCIONES Y ENDURECIENDO LAS SANCIONES DESEMPLEADOS/AS	A TODOS LOS/AS DESEMPLEADOS/AS	LA NO FIRMA DEL COMPROMISO DE ACTIVIDAD O EL RECHAZO DE UN TRABAJO ADECUADO IMPLICA UNA SANCIÓN QUE VA DESDE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO, HASTA LA EXTINCIÓN DE LA MISMA	LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL
RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN	LOS/AS DESEMPLEADOS/AS QUE HAYAN AGOTADO SUS PRESTACIONES Y QUE PERCIBAN LA RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN COLECTIVOS MÁS DESFAVORECIDOS	LOS/AS DESEMPLEADOS/AS HAN DE SUSCRIBIR EL COMPROMISO DE ACTIVIDAD, PARTICIPAR EN TUTORÍAS INDIVIDUALIZADAS, ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL, SOMETERSE A GESTIÓN DE OFERTAS DE COLOCACIÓN, INCORPORACIÓN A PLANES DE EMPLEO Y FORMACIÓN EN OBRAS Y SERVICIOS DE INTERÉS GENERAL Y SOCIAL, ADEMÁS DE A ACCIONES DE VOLUNTARIADO	REFORMA EL REAL DECRETO 781/2001 POR EL QUE SE REGULA LA RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN
REGULACIÓN DEL COMPROMISO DE ACTIVIDAD	TODOS LOS/AS TRABAJADORES/AS DESEMPLEADOS/AS	SI NO SE SUSCRIBE EL COMPROMISO DE ACTIVIDAD NO SE ESTÁ EN SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO Y EN CONSECUENCIA NO SE GENERA EL DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL

MEDIDAS	AFECTADOS	CONSECUENCIAS	NORMA MODIFICADA
<p>SE INTRODUCE UN NUEVO CONCEPTO DE EMPLEO ADECUADO</p>	<p>TODOS LOS/AS TRABAJADORES/AS DESEMPLEADOS/AS DEMANDANTES DE EMPLEO</p>	<p>EMPLEO ADECUADO ES CUALQUIER EMPLEO, CON INDEPENDENCIA DEL TIPO DE CONTRATACIÓN, DURACIÓN DE LA JORNADA O QUE SE ENCUENTRE A 30 KILÓMETROS DE DISTANCIA DESDE EL DOMICILIO DEL DESEMPLEADO/A, SIENDO EL LINEAL EL QUE DECIDE CUÁNDO UN EMPLEO ES ADECUADO</p> <p>SI NO SE ACEPTA SE RETIRA LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO, EN UN PRIMER MOMENTO DE FORMA TEMPORAL PARA PODER LLEGAR A SER DEFINITIVA LA RETIRADA</p>	<p>LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL</p>
<p>MODIFICACIÓN DEL CONCEPTO DE RENTAS A EFECTOS DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO</p>	<p>A LOS BENEFICIARIOS DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO</p>	<p>SE INCORPORA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO EN LA RENTA DEL DESEMPLEADO, LO QUE PUEDE DAR LUGAR A LA NO PERCEPCIÓN DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO</p> <p>SE INCLUYE LA VIVIENDA EN PROPIEDAD COMO RENTA</p>	<p>LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL</p>
<p>REDUCCIÓN DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA LOS EMIGRANTES RETORNADOS</p>	<p>TRABAJADORES/AS ESPAÑOLES/AS QUE HAYAN TRABAJADO EN EL EXTRANJERO Y RETORNEN A ESPAÑA</p>	<p>HABER TRABAJADO COMO MÍNIMO DOCE MESES EN LOS ÚLTIMOS SEIS AÑOS</p> <p>NO PROCEDER DE UN PAÍS DE LA UE O DEL ESPACIO SOCIAL EUROPEO, O CON LOS QUE NO EXISTA CONVENIO POR DESEMPLEO</p>	<p>LEY GENERAL DEL SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>REAL DECRETO 625/1985, DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO</p>
<p>LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO Y EL NACIMIENTO DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES SE PRODUCE TRANSCURRIDAS LAS VACACIONES NO DISFRUTADAS CON ANTERIORIDAD A LA FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL</p>	<p>TRABAJADORES A LOS QUE SE LES FINALICE LA RELACIÓN LABORAL CON INDEPENDENCIA DE SI ES POR FINALIZACIÓN DE LA MISMA O POR DESPIDO</p>	<p>LA PÉRDIDA DE LA RETRIBUCIÓN CORRESPONDIENTE A LAS VACACIONES ANUALES QUE HAN DE SER RETRIBUIDAS CON LO QUE EL TRABAJADOR DESPIDIDO O EL QUE FINALIZA EL CONTRATO PIERDE LA RETRIBUCIÓN DE LAS MISMAS, SI ESTAS NO HAN SIDO ABONADAS EN EL FINIQUITO</p>	<p>LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL</p>
<p>MODIFICACIÓN DEL ABONO DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN SU MODALIDAD DE PAGO ÚNICO</p>	<p>LOS/AS DESEMPLEADOS/AS PARA CONVERTIRSE EN SOCIOS/AS TRABAJADORES/AS DE UNA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO O DE UNASAL, O TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS QUE SE CONVIRTIEREN EN TRABAJADORES AUTÓNOMOS</p>	<p>CUANDO ASÍ LO ESTABLEZCA ALGÚN PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO PODRÁ ABONAR POR UNA SOLA VEZ EL VALOR ACTUAL DEL IMPORTE, TOTAL O PARCIAL, DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO</p>	<p>LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL</p>
<p>CONTRATO DE INSERCIÓN</p>	<p>LOS TRABAJADORES QUE ESTÁN CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD DE INSERCIÓN</p>	<p>NO TENDRÁN DERECHO A LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO</p>	<p>LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL</p>

REFORMA DEL SUBSIDIO AGRARIO CON EL RD-L5/2002 Y DE LAS COTIZACIONES, ALTAS Y BAJAS EN EL DESPEMPELO AGRARIO CON EL RD 459/2002

CONTENIDOS BASICOS DEL DECRETAZO Y DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA REFORMA PERMANENTE

MEDIDAS	AFECTADOS	CONSECUENCIAS	NORMA MODIFICADA
ELIMINACIÓN Y REORDENACIÓN DEL SUBSIDIO AGRARIO	TRABAJADORES/AS EVENTUALES DEL CAMPO DE ANDALUCÍA Y EXTREMADURA	REDUCCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO AL NO TENER POSIBILIDAD DE ACCESO AL MISMO AQUELLOS/AS TRABAJADORES/AS QUE NO HAYAN PERCIBIDO EL SUBSIDIO EN LOS TRES AÑOS ANTERIORES	REAL DECRETO 5/1997, EN EL QUE SE REGULAN LOS BENEFICIARIOS DEL SUBSIDIO AGRARIO
SE ELIMINA EL SISTEMA DE PEONADAS PASANDO AL SISTEMA DE COTIZACIÓN POR DESEMPLEO DEL RÉGIMEN GENERAL	TRABAJADORES/AS EVENTUALES DEL CAMPO DE ANDALUCÍA Y EXTREMADURA	LA COTIZACIÓN DE ACUERDO CON EL RÉGIMEN GENERAL VAA SUPONER QUE MUY POCOS TRABAJADORES/AS VAN A ACCEDER A ESTA PRESTACIÓN, PUES LAS JORNADAS DE TRABAJO EN EL CAMPO EN NINGÚN MOMENTO SON ASIMILABLES A LAS DE LOS DEMÁS SECTORES	LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL
LOS TRABAJADORES EVENTUALES DEL CAMPO NO TENDRÁN DERECHO AL SUBSIDIO POR DESEMPLEO	TRABAJADORES/AS EVENTUALES DEL CAMPO	MENOR PROTECCIÓN POR DESEMPLEO QUE EL RÉGIMEN GENERAL	REAL DECRETO 5/1997, EN EL QUE SE REGULAN LOS BENEFICIARIOS DEL SUBSIDIO AGRARIO
OBLIGACIÓN CON ANTERIORIDAD A LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO DE DAR DE ALTA Y LOS DATOS CORRESPONDIENTES A LAS JORNADAS REALES	TRABAJADORES/AS EVENTUALES DEL CAMPO	DESAPARECE EL CARÁCTER DE ASIMILACIÓN AL ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL QUE OFRECÍA EL CENSO AGRARIO	REAL DECRETO 84/1996 REGLAMENTO GENERAL SOBRE INSCRIPCIONES DE EMPRESAS Y AFILIACIÓN, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS DE TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD SOCIAL LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL
SE ENDURECEN, ADEMÁS DE LO VISTO EN EL PUNTO ANTERIOR, LOS REQUISITOS DE PERMANENCIA EN EL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO	TRABAJADORES/AS EVENTUALES DEL CAMPO	OBLIGATORIEDAD DE COTIZAR POR MESES NATURALES	REAL DECRETO 84/1996 REGLAMENTO GENERAL SOBRE INSCRIPCIONES DE EMPRESAS Y AFILIACIÓN, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS DE TRABAJADORES EN LA SEGURIDAD SOCIAL LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL

PROPUESTAS PENDIENTES DE LEGISLAR REFORMA DE LA LEY BASICA DE EMPLEO



MEDIDAS	AFECTADOS	CONSECUENCIAS	NORMAMODIFICADA
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN CON LOS SERVICIOS PÚBLICOS COMPETENTES DE ENTIDADES COLABORADORAS PÚBLICAS Y PRIVADAS	TODOS/AS LOS/AS TRABAJADORES/AS Y DESEMPLEADOS / AS	INCORPORACIÓN DE LA GESTIÓN PRIVADA DEL DESEMPLEO CONTROL O INCLUSO LA UTILIZACIÓN PARA ESTOS FINES A LAS ETT'S O LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES O A LAS EMPRESAS	LEY BÁSICA DE EMPLEO
TRANSFERENCIA A LAS CC AA DE LA POLÍTICA DE EMPLEO	TODOS/AS LOS/AS TRABAJADORES/AS Y DESEMPLEADOS / AS	DESPLAZA LA RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA SOBRE EL EMPLEO. NO EXISTE REFERENCIA ALGUNA A LA ACTUACIÓN DEL GOBIERNO CENTRAL EN ESTA MATERIA	LEY BÁSICA DE EMPLEO
LOS CONTRATOS DE INSERCIÓN SE EXTENDERÁN NO SOLO AL SECTOR PÚBLICO SINO QUE SE DARÁ ENTRADA DE LAS EMPRESAS PRIVADAS	LOS TRABAJADORES QUE ESTÁN CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD DE INSERCIÓN	ABARATAMIENTO DE LOS COSTES EMPRESARIALES, AL NO COTIZAR POR ESTA CONTINGENCIA	LEY 12/2001, REFORMA LABORAL DEL AÑO 2001

REFORMA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2002

SE INCLUYE EN EL PRESENTE DOCUMENTO, PESE A QUE ENTRÓ EN VIGOR EN ENERO PUES TIENE INCIDENCIA SOBRE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

MEDIDAS	AFECTADOS	CONSECUENCIAS	NORMAMODIFICADA
CUANDO EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE EN SITUACIÓN DE IT Y SE PRODUZCA LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESTE PASA AUTOMÁTICAMENTE A LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO	TRABAJADORES/AS EN IT A LOS QUE SE LES EXTINGA LA RELACIÓN LABORAL	PÉRDIDA DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO PUES NO SE MANTIENE EN SITUACIÓN DE IT HASTA LA FINALIZACIÓN DE LA MISMA	LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL