



**SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL**

**Nº 81**

**LEY  
45/2002  
DE  
CONVALIDACIÓN  
DEL  
DECRETAZO**

**ENERO 2003**

**BOLETÍN**

**INFORMATIVO**

**2**  
**INTRODUCCIÓN**

**2**  
**CAPÍTULO I**  
**MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN**  
**EN EL SISTEMA DE PROTECCIÓN**  
**POR DESEMPLEO**

**8**  
**CAPÍTULO II**  
**MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN**  
**EN LA LEY DEL ESTATUTO**  
**DE LOS TRABAJADORES**

**9**  
**CAPÍTULO III**  
**PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LOS**  
**TRABAJADORES EVENTUALES AGRARIOS**

**13**  
**CAPÍTULO IV**  
**INFRACCIONES Y SANCIONES**

**14**  
**CAPÍTULO V**  
**MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN**  
**EN LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL**

**16**  
**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**22**  
**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**29**  
**NOTAS AL TEXTO**

## INTRODUCCIÓN

El día 13 de Diciembre de 2002 ha sido publicada en el Boletín Oficial del Estado la Ley 45/2002, de 12 de Diciembre, “de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad”, por la que se cumplía la obligación legal de someter a debate y votación el Decreto-Ley, convalidando la iniciativa legislativa provisional del Gobierno, con la elaboración de la correspondiente iniciativa legislativa por parte del poder legislativo.

Por tratar de dar cierta claridad expositiva indicamos el *camino normativo* seguido por el “*decretazo*” y las principales reformas introducidas posteriormente en la tramitación legislativa en relación con éste:

- ❑ “*Decretazo*”, 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”, BOE 25 de Mayo de 2002.
- ❑ Enmiendas introducidas en el Congreso de los Diputados, texto con las enmiendas para su defensa ante el Pleno del Congreso de los Diputados<sup>1</sup>, publicado en Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, 15 de Octubre de 2002.
- ❑ Enmiendas introducidas en el Senado<sup>2</sup>, texto con las enmiendas publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Senado, 14 de Noviembre de 2002.
- ❑ Texto definitivo, Ley 45/2002, “de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad”, BOE 13 de Diciembre de 2002.

Se han introducido algunas modificaciones en la Exposición de Motivos, pero ninguna de carácter sustancial, ni tan siquiera todas las que debieran justificar las modificaciones sufridas por la redacción originaria del “*decretazo*”, producidas por nuevas inclusiones realizadas bien sea en el trámite de enmiendas del Congreso de los Diputados o en el Senado, algunas, tales como la creación de un nuevo instrumento procesal para reclamar por parte del Entidad Gestora contra las cadenas fraudulentas de contratación temporal, situado en los procesos de Seguridad Social pero con similares características al procedimiento de oficio, del que ni tan siquiera se

realiza una mención en la Exposición de Motivos. Tampoco nada se dice en la Exposición de Motivos, elemento que fundamenta y explica el por qué de la norma elaborada, sobre la urgencia<sup>3</sup>, y que si nada<sup>4</sup> se enunciaba en el Real Decreto-Ley 5/2002, nada por supuesto se dice en la ley que lo convalida, Ley 45/2002.

Se mantiene la misma *fraseología* respecto a los fines perseguidos, el “facilitar oportunidades de empleo para todas las personas que deseen incorporarse al mercado de trabajo”, “mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo”, “corregir disfunciones observadas en la protección por desempleo” y “ampliar la protección a colectivos que actualmente carecen de ella”, apartados a), b), c) y d) respectivamente de la Exposición de Motivos.

No podemos resistirnos a destacar la regulación del programa de Renta Activa de Inserción, que va destinada para el año 2002, cuando la entrada en vigor de esta norma se produce el día 14 de Diciembre de 2002.

## CAPÍTULO I

### MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN EL SISTEMA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

En la nueva redacción del artículo 207 c) del Real Decreto Legislativo 1/1994, Texto Refundido de la **Ley General de la Seguridad Social** (en adelante, LGSS), que se ha adicionado en el Congreso de los Diputados, se establece para encontrarse en situación legal de desempleo, que la acreditación de la aceptación de la colocación adecuada se realizará “a través de la suscripción del **compromiso de actividad**, al que se refiere el artículo 231 de esta Ley” (*la negrita es propia*), con lo que se refuerza el papel de dicho compromiso, pero sin que realmente cambie excesivamente la situación, dadas las habituales exigencias, en especial a los y las perceptoras de prestaciones por desempleo en relación con la aceptación de colocación adecuada, y de la búsqueda activa de empleo en toda suerte de cursos, entrevistas, itinerarios y demás actividades que corresponde a quienes perciben prestaciones.

Este artículo regula los requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones, habiendo adicionado al apartado original “c)”Encontrarse en situación legal de desempleo”, que con las modifi-

caciones introducidas por el “decretazo” y la actual Ley de convalidación dice “acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad, al que se refiere el artículo 231 de esta Ley”.

Otro de los artículos que tiene nueva redacción con esta reforma laboral de Ley 45/2002 es el **artículo 208 LGSS, que establece los supuestos de situación legal de desempleo**. En este artículo, se ha modificado en su paso por el Congreso de los Diputados, tanto el apartado 1.1), en su letra g) (extinción de la relación laboral a instancia del empresario durante el período de prueba) como en el 1.4) respecto de los trabajadores fijos discontinuos, el apartado 2.2) (acreditación de disponibilidad en la búsqueda activa de empleo y de la aceptación de la colocación adecuada), así como se adiciona un nuevo apartado 4), antes inexistente (que trata de los supuestos de concatenación de contratos temporales, Disposición Transitoria Novena y la posibilidad de impugnar dicha sucesión contractual con la misma empresa por parte de la Entidad Gestora).

La letra g) que se incorpora, en el art. 208 1.1 LGSS, viene a establecer la situación legal de desempleo en los supuestos en que por decisión del empresario se resuelva la relación laboral durante el periodo de prueba, siempre que se hubiera extinguido la relación anterior por alguno de los siguientes supuestos:

- Expediente de regulación de empleo.
- Muerte, jubilación, incapacidad del empresario individual.
- Despido.
- Por expiración del tiempo convenido en el contrato o realización de la obra para la que fue contratado.
- O hayan transcurrido 3 meses desde esta última relación laboral.

En el apartado 1.4) queda regulado el supuesto de **situación legal de desempleo para los trabajadores FIJOS DISCONTINUOS**, que parece reconocer para cualquier situación, independientemente de que la llamada sea o no en fecha cierta, para encontrarse en situación legal de desempleo, así, el texto dice “Igualmente se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, de acuerdo con lo que se disponga en desarrollo de esta norma, en los períodos de inactividad”.

Parecería así, que se ha logrado lo que se suponía pactado entre los sindicatos CC.OO.-UGT y Ministerio de Trabajo, el reconocimiento de situación legal de desempleo de los fijos discontinuos independientemente de que esté o no su trabajo sometido a llamada cierta. No obstante, parece cada vez más claro que la vuelta a la situación anterior es un *espejismo*. Si bien no había sido desarrollada su consecuencia, en cuanto a la situación legal de desempleo, la reforma del año 2001, por la que los contratos de trabajo fijos discontinuos sometidos a llamada cierta pasaban a integrar el contrato a tiempo parcial, segregaba a estos trabajadores y trabajadoras, a no encontrarse en situación legal de desempleo, pues su contrato no se extinguía ni se carecía de ocupación efectiva, sino que en ese período ya se había realizado la jornada, manteniéndose el contrato en plena vigencia. Así, sólo queda la protección por desempleo para los supuestos del artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), reformado por Ley 12/2001, y previamente por RDL 5/2001, de 2 de marzo, quedando definido el contrato fijo discontinuo como “realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la empresa”, para decir a continuación “A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido”.

En este sentido hay que entender la Disposición Adicional Cuarta<sup>5</sup> de la Ley 45/2002, por la que se establece que la protección por desempleo será de aplicación a los contratos anteriores al 4 de Marzo de 2001, como a los trabajadores con contratos fijos discontinuos (se entiende que en sentido estricto, los del art. 15.8 ET, que son los únicos que se denominan como tales) celebrados con posterioridad a dicha fecha.

**En el apartado 2**, del mencionado art. 208 LGSS, se mantiene prácticamente igual que estaba, tan sólo, se adiciona que para estar en situación legal de desempleo, además de encontrarse en los supuestos del apartado 1, se debe acreditar su disponibilidad para buscar activamente empleo, y para aceptar colocación adecuada, **a través del compromiso de actividad**. Esta adición del compromiso de actividad refuerza dicho compromiso, además de indicar qué se va a entender por la vinculación del desempleado tanto con la disponibilidad como con la colocación adecuada.

La Ley 45/2002, mantiene la redacción del Proyecto de Ley, que añadía el **nuevo apartado 4 al artículo 208 de la LGSS**, proveniente de la Enmienda 263 del Grupo Popular. Esta adición conlleva que los trabajadores se **encontrarán en situación legal de desempleo** cuando finalice el **último contrato temporal que suscribiera**, debiendo la Entidad Gestora reconocerles el derecho a la prestación por desempleo, siempre y cuando cumplieran el resto de los requisitos, independientemente del carácter o no fraudulento de dicha sucesión contractual temporal.

Este apartado va en relación con el nuevo procedimiento para sucesivas contrataciones temporales de un trabajador con una misma empresa, y que entienda fraudulenta la Entidad Gestora, establecido en el artículo 145. bis de la Ley de Procedimiento Laboral<sup>6</sup>.

El artículo 209 LGSS **regula la solicitud y nacimiento del derecho a las prestaciones**, modificando los apartados 1 y 3 del mismo, así como añadiendo los apartados 4, 5 y 6 al mismo artículo de la LGSS.

El RD-Ley 5/2002 (“*decretazo*”) reformó sus apartados 1 y 3, y añadió un apartado 4 y otro apartado 5. Estos añadidos **apartados 4 y 5 del artículo 209 de la LGSS, sufren ahora otra modificación**, además de **añadirse un apartado 6**.

El **apartado 1** del mencionado artículo 209 LGSS queda de la misma manera en que se había redactado en el “*decretazo*” estableciendo “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”.

Por medio de este artículo se establece la tan publicitada “*automaticidad del cobro de las prestaciones*”, una vez producida la situación legal de desempleo, evidentemente, para quienes sean acreedores de tal derecho.

En el **apartado 3** del mismo (artículo 209 LGSS) se establece la regulación del nacimiento de la situación legal de desempleo para los supuestos en los

cuales las vacaciones anuales retribuidas no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización de la relación laboral.

Este apartado ha sido modificado en el Congreso de los Diputados, añadiendo el supuesto de “(...) o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos”.

También se ha añadido el requisito de “(...) siempre que se solicite dentro de los quince días siguientes a la finalización del mismo”, una mera corrección, para recordar que en este supuesto también existe el plazo general de quince días.

Es decir, continúa la misma redacción que conlleva tener que esperar al transcurso de dicho período para el acceso a la situación legal de desempleo y el nacimiento del correspondiente derecho a prestación. 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.

Entendíamos que era una situación asimilada al alta y con obligación de cotizar, algo que ahora se ha regulado con la introducción del nuevo apartado 210.4 LGSS (comentado posteriormente en este mismo Capítulo del presente boletín / pag. 5).

No obstante, surge la duda de cómo se va a aplicar en aquellos contratos en los cuales se tiene prorrateado el período vacacional en las percepciones mensuales, como por ejemplo, para determinados supuestos de contratos de telemarketing o de contratados por empresas de trabajo temporal.

El artículo 209.4 LGSS regula el **supuesto de extinción de la relación laboral o despido**, en el cual la decisión del empresario se entenderá como extintiva<sup>7</sup> de la relación laboral por sí misma, y generadora de situación legal de desempleo.

Se viene a añadir –adicionado en su trámite en el Congreso de los Diputados– en el presente apartado que “En el caso de existir período que corresponda a salarios de tramitación el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho período que deberá constar en el Certificado de Empresa a estos efectos.

El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación”.

Se establece la incompatibilidad entre prestación



por desempleo y salarios de tramitación, y se establece la relación entre ambas figuras, al haber vuelto a incorporar a la legislación laboral los salarios de tramitación, con las peculiaridades y diferencias que se exponen en el apartado correspondiente a las modificaciones realizadas en el Estatuto de los Trabajadores.

Así, con la nueva redacción del apartado 4 del artículo 209 de la LGSS, se establece que el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo, se producirá una vez agotado este periodo de salarios de tramitación, periodo por el que se deberá cotizar, y a tal efecto constar en el Certificado de Empresa.

Además, añade el de nuevo reformado 209.4 de la LGSS, que el ejercicio de la acción judicial contra el despido o la extinción del contrato, no impedirá que se produzca el derecho a la prestación por desempleo. Esto significa por tanto que, aunque contra el despido se presente Papeleta de Conciliación o, en su caso, Demanda ante el Juzgado de lo Social, podremos cobrar la prestación por desempleo.

De igual forma, si el despido es por fin catalogado de improcedente por un Juzgado de lo Social, y el empresario opta por la indemnización, se dan diversas soluciones a distintos supuestos (art. 209.5 LGSS).

Así:

- si el trabajador no tiene derecho a los salarios de tramitación, continuará percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no la estuviera percibiendo, comenzará a percibirla con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo, siempre y cuando cumpla el resto de requisitos exigidos para el cobro de la prestación por desempleo (afiliación a la Seguridad Social, situación legal de desempleo, periodo de cotización, etc, ...).
- si el trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación y no estuviera percibiendo la prestación por desempleo, comenzará a percibirla desde la fecha en que finalizan los salarios de tramitación.
- si como consecuencia de la reclamación o del recurso se produzca la readmisión del trabajador, mediante conciliación o sentencia firme, o aunque aquella no se produzca y acuerde el juez lo conducente a su readmisión en las mismas condiciones (art. 282 LPL), las cantidades percibidas por prestación de desempleo se considerarán indebidas por causa no imputable al trabajador.

- en cualquiera de estos supuestos, los trabajadores deberán solicitar la prestación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 209.1 de la LGSS, esto es, en el plazo de quince días desde que se está en situación legal de desempleo.

En el caso de que se declare improcedente el despido, y el empresario haya optado por la readmisión, pero no haya hecho efectiva ésta, o la empresa acredite la imposibilidad de hacer efectiva la readmisión por cese o cierre de la empresa, el trabajador comenzará a percibir la prestación por desempleo, si no la estuviera percibiendo, a partir del momento en que se declare extinguida la relación laboral.

El apartado 5 se modifica al haber reintroducido la regulación actual los salarios de tramitación, sosteniendo **la incompatibilidad entre ambos, salarios de tramitación y percepción por desempleo.**

La “nueva versión” del “*decretazo*”, tal y como se ha apuntado anteriormente, introduce un **apartado 6** al artículo 209 de la LGSS. En este apartado 6, se establece que en los supuestos de despido improcedente, **el empresario deberá instar el alta y la baja del trabajador, así como cotizar a la Seguridad Social durante el periodo correspondiente a los salarios de tramitación, periodo que se considerará como de ocupación cotizada a todos los efectos.** Se aclara este extremo, así como se precisa la consideración de período como ocupación cotizada a todos los efectos.

**Se incorpora al artículo 210 de la LGSS un nuevo apartado, el nº 4**, que proviene del punto 3 bis, introducido en las enmiendas del Congreso de los Diputados al Proyecto de Ley, cuyo origen es, a su vez, la Enmienda Transaccional Nº 188 de CiU y a la Nº 170 de Esquerra Republicana de Catalunya, y que regula la cuestión de las **vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas** con anterioridad a la finalización de la relación laboral. Frente a la anterior regulación, en la cual se establecía que la situación legal de desempleo, y por tanto el nacimiento del derecho a las prestaciones, se produciría una vez transcurrido dicho período de vacaciones, en la redacción que ahora se propone, computará como período de cotización a los efectos de la solicitud y nacimiento del derecho a las prestaciones de desempleo.

Así, se establece que dicho período se computará como período de cotización como situación asimilada al alta (artículo 125.1 de la LGSS), tanto para el nivel contributivo de la prestación por desempleo (artículo 209.1 de la LGSS), como para el subsidio por desempleo (artículo 216.2 de la LGSS).

Se modifica el **artículo 212. e) LGSS**, a través de la Enmienda Transaccional a la N° 189 del Grupo Parlamentario CiU<sup>8</sup> en relación con la **compatibilidad entre rentas y subsidio por desempleo**. Establece una nueva regulación en relación con la **suspensión del derecho a la prestación por desempleo**.

Así, se **suspenderá el derecho a la prestación** cuando el trabajador realice un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a 12 meses, o mientras realice un trabajo igual o inferior a veinticuatro meses, si es un trabajador por cuenta propia. Se amplía por tanto la duración de esos trabajos de 12 meses hasta 24 meses en relación con el artículo 212.1.d) de la LGSS, para los trabajadores por cuenta propia.

Se adiciona al artículo 212.3 LGSS, en su apartado b), la reanudación de la prestación una vez transcurrido dicho período de vacaciones anuales no retribuidas, remitiendo al ya mencionado artículo 209.3 LGSS.

Se modifica el **artículo 213 LGSS**, en relación con la **extinción de la prestación**, ésta se produce si se accede a un trabajo por cuenta ajena de duración de igual o superior a doce meses y por trabajos por cuenta propia, por tiempo igual o superior a 24 meses, ampliando para este supuesto de extinción, como en el caso de los anteriores, a los 24 meses respecto de los doce anteriores regulados en el artículo 213.1.d) de la LGSS, para los trabajos por cuenta propia.

Esta modificación tiene por objeto el incentivar la fórmula del autoempleo, opción defendida por las autoridades laborales.

Se modifica el contenido del artículo 215 de la LGSS<sup>9</sup>, que regula quienes son **beneficiarios del subsidio por desempleo**.

Respecto de los **emigrantes retornados**, pese a que no se ha modificado, decir que se mantiene la redacción restrictiva del art. 215.1.1.c LGSS, por la cual se aumenta de seis a doce meses, el tiempo de trabajo en el extranjero, requerido para generar el subsidio de los retornados y se limita el período de referencia, reconociéndose sólo a los emigrantes españoles retornados de países extracomunitarios con los que no exista convenio de desempleo.

En cuanto a los requisitos, adicionando que en el caso de que en el plazo de un año desde la fecha del hecho causante se acredite que se cumplen los requisitos de carencia de rentas o en su caso, de responsabilidades familiares, se podrá obtener el subsidio que corresponda, a partir del día siguiente

al de su solicitud sin reducción de su duración.

A estos efectos, se considerará **fecha del hecho causante** aquella en que se cumpla el plazo de espera de un mes, en la que se produzca la situación legal de desempleo, la de agotamiento del derecho semestral o la de la finalización de la causa de suspensión.

Respecto a la consideración de rentas a los efectos del requisito de “carencia de rentas”, se modifica en el sentido de excluir de tal consideración la indemnización legal por la extinción del contrato en la cuantía mínima legal, ya se produzca en una sola vez o de modo periódico, así como el importe destinado a sufragar el gasto que supone suscribir un Convenio de Seguridad Social.

Estas modificaciones van fundamentalmente destinadas a los supuestos de los expedientes de regulación de empleo y las extinciones de trabajo “no traumáticas”, en las que posteriormente al abono de la prestación por desempleo puede corresponder el subsidio, que no se verá afectado por los propios elementos del expediente de regulación de empleo.

Hay que destacar que en esta modificación del artículo 215 de la LGSS, que regula los beneficiarios del subsidio por desempleo, se mantiene la consideración de rentas de las plusvalías o ganancias patrimoniales, pese a su complejidad técnica, decir que de facto se eliminan beneficiarios de este subsidio por una ficción jurídica, dado que las plusvalías o ganancias patrimoniales no son ninguna renta sino la mera transformación de un elemento patrimonial por otro, aunque en esta concreta conversión haya generado un “incremento” patrimonial<sup>10</sup>. Se ha optado por el concepto tributario o fiscal de rentas en lugar del civil que se había aceptado por la Jurisprudencia.

También se modifica el **artículo 219 de la LGSS**, que regula la **dinámica del derecho al subsidio por desempleo**, aplicándose al subsidio las **normas de suspensión y extinción previstas para la prestación contributiva**.

En todos los supuestos, el nacimiento del subsidio se produce al día siguiente al de la situación legal de desempleo, salvo en el supuesto de vacaciones retribuidas anuales no disfrutadas del artículo 209.3 LGSS al cual remite el artículo 219.1.a) LGSS, y en el supuesto de tener derecho a salarios de tramitación, art. 209.4 LGSS al que también remite.

Se ha incorporado a este nacimiento del derecho al subsidio por desempleo, en el trámite del Senado, desde el agotamiento del subsidio especial para mayores de 45 años.

En el mismo sentido y en relación con lo anterior, además de mantener la excepción antes mencionada del supuesto de vacaciones anuales no retribuidas, establece para el supuesto del subsidio especial para mayores de 45 años, que nace a partir del día siguiente al agotamiento de la prestación por desempleo reconocida, y requerir la solicitud en el plazo de 15 días, conjuntamente con la suscripción del compromiso de actividad. De hacerlo transcurrido dicho plazo, el derecho nacerá al día siguiente de la solicitud pero se reducirá en duración, tantos días como haya transcurrido desde que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho de haberlo solicitado en tiempo y forma, y aquella fecha en que realmente se solicitó.

En relación con la nueva redacción (artículo 219.2 LGSS) dada a la prestación por desempleo, se establece la suspensión del subsidio y no la extinción como anteriormente, si se dejan de reunir los requisitos de carencia de rentas y responsabilidades familiares por tiempo inferior a 12 meses.

A partir de que la obtención de rentas, o la inexistencia de responsabilidades familiares, se mantengan por un tiempo igual o superior a 12 meses, conllevará la extinción del subsidio.

Es cierto que se han suavizado las denominadas “cuestiones de dinámica del subsidio”, en relación con la suspensión y extinción del subsidio, pero previamente se han endurecido los motivos que conlleven el no cumplimiento de los requisitos, en relación fundamentalmente con las rentas.

No obstante, hay que destacar<sup>11</sup> que los requisitos de carencia de rentas y, en su caso, de responsabilidades familiares deben concurrir en el momento del hecho causante y en el de la solicitud, con lo que si no se reúnen entonces parece claro deberá concurrir una nueva situación de desempleo, es decir, una pérdida involuntaria del empleo, para poder solicitarlo de nuevo y demostrar el cumplimiento de los requisitos exigidos.

Se mantiene con la misma regulación del “decretazo” el artículo 228 LGSS que regula el pago de las prestaciones, modificándose los apartados 3, 4 y 5 del mencionado artículo.

Se elimina la incompatibilidad entre salario y percepción por desempleo o subsidio por desempleo, cuando lo establezca algún programa de fomento al empleo, para colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo.

También podrán compatibilizar las prestaciones con el trabajo los trabajadores desempleados que sustituyan a trabajadores ocupados en formación, mediante la determinación de los oportunos programas.

En el punto 5 se dice que cuando 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 prestación por desempleo o 3 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 localidad.

Se incorpora una **nueva redacción<sup>12</sup> a la letra g) del artículo 230** de la LGSS.

Se introduce así la obligación por parte del empresario de **comunicar, a la entidad gestora, la readmisión del trabajador** en el plazo de cinco días, además de ingresar a la entidad gestora competente, las prestaciones satisfechas por ésta a los trabajadores, en determinados supuestos (los establecidos en el artículo 209.5, que sintéticamente son la consideración de improcedencia del despido y se opta por la indemnización por la reclamación o recurso, la readmisión del trabajador mediante conciliación o sentencia firme o aunque no se produzca en el supuesto del art. 282 LPL, o en los supuestos de los artículos 279.2 y 284 LPL<sup>13</sup>).

Se modifica el artículo 231 LGSS<sup>14</sup> que regula las obligaciones de los trabajadores, variando la regulación del **itinerario de inserción y la búsqueda activa de empleo**. Se adiciona respecto al “decretazo” que, si bien es obligado acreditar la búsqueda activa de empleo, “la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad será **voluntaria** para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los **cien primeros días de percepción**”, y por tanto durante ese período no conllevará efectos sancionadores. Esta modificación aparece en el art. 231.1.i LGSS.

Es decir, se da una “*moratoria*” de cien días pero, tras este periodo, el desempleado o desempleada que perciba prestación estará coaccionado a la realización obligatoria de las acciones de mejora de la ocupabilidad.

Se incorpora una nueva regulación del apartado 3 del artículo 231 LGSS<sup>15</sup>, variando lo que se entenderá por **colocación adecuada**. Se ha modificado en este sentido lo establecido en “decretazo”, al establecer que será colocación adecuada la coinci-



dente con la última actividad laboral desempeñada, añadiendo un requisito temporal, que se hubiese desempeñado durante tres o más meses.

No obstante, pese al límite anterior que exigía para considerar cualquier profesión realizada por el demandante de empleo como colocación adecuada el haberla desempeñado durante tres o más meses, se mantiene que, transcurrido un año percibiendo prestaciones, podrán ser consideradas adecuadas “*otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de Empleo puedan ser ejercidas por el trabajador*”.

Respecto a la **movilidad** exigida dentro de la propia colocación adecuada, se propone modificar el límite de tiempo mínimo para el desplazamiento, que **pasa de una duración de 2 horas a un 25% de la duración de la jornada diaria de trabajo**. Es una reforma que mejora técnicamente la anterior redacción, sin incidir sin embargo en la sustancialidad de la exigencia de movilidad, que lleva a la lógica conclusión de la imposibilidad de dar por válido el desplazamiento que no ponga en relación “duración de transporte” con “jornada”; por ejemplo, una jornada de dos horas diarias en contrato a tiempo parcial y que conlleve 1 hora y 55 minutos de traslado.

Se ha introducido la posibilidad de tener en cuenta, para entender adecuada la colocación, de la duración del trabajo, ya sea indefinida o temporal, o de la jornada, a tiempo completo o parcial.

Se regula con la curiosa expresión “*tendrá en cuenta*” aunque, al menos deberán *tenerse en cuenta* por el Servicio Público de Empleo las circunstancias profesionales y personales del desempleado, así como la conciliación de la vida familiar y laboral, el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado y la existencia de medios de transporte para el desplazamiento.

Se que modifica el **art. 232 de la LGSS<sup>16</sup>**, en cuanto a **infracciones y sanciones**, remitiendo de nuevo a lo dispuesto en ese Título de la LGSS y a la LISOS, pero en su redacción aprobada por el R.D.-Legislativo 5/2000 de 4 de agosto.

Así mismo, se introduce una **nueva redacción** de la letra c) del art. 233 de la LGSS, que regula los **recursos en materia de infracciones y sanciones**. La nueva redacción de ésta letra remite ahora al artículo 47 de la LISOS a efectos de determinar las sanciones.

## CAPÍTULO II

### MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Con respecto al RD-L 5/2002 (“*decretazo*”), las modificaciones introducidas en este punto por la Ley 45/2002, son las relacionadas con las enmiendas que en su día pactó el Gobierno con distintos grupos parlamentarios, enmiendas que fueron comentadas en su día por este Gabinete Jurídico Confederal.

Sintetizando, con el Decretazo se modificó el **artículo 33.1 del ET**, artículo que **regula el Fondo de Garantía Salarial**. El Decretazo suprimió toda referencia a los **salarios de tramitación** en cuanto a la responsabilidad del FOGASA. Como hemos referido, con la aceptación de distintas enmiendas, de nuevo se recupera la referencia en este artículo a los salarios de tramitación, estableciendo la obligación del FOGASA de pagar los salarios de tramitación, en los supuestos en que así proceda, con un tope de ciento veinte días.

De igual forma, la Ley 45/2002, en consonancia con las enmiendas pactadas, modifica la redacción que el Decretazo daba al **artículo 55 del ET, apartados 6 y 7**, que regula la **forma y efectos del despido disciplinario**. En el apartado 6, se regula los efectos del despido nulo, que son, tras la reforma del Decretazo, la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir, esto es, con abono de los llamados “salarios de tramitación”. El **apartado 7 del artículo 55**, regula los **efectos de la declaración del despido como procedente**, que son, la convalidación de la extinción del contrato, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. Esta última referencia a los salarios de tramitación, es la que se recupera en esta Ley 45/2002 frente al “*decretazo*”.

Se reforma de nuevo el despido improcedente, modificándose la redacción que el “*decretazo*” daba a los **apartados 1 y 2 del artículo 56 del ET**. Así, se recupera la mención a los **salarios de tramitación** en supuestos de despidos improcedentes, pero no se vuelve al régimen anterior al “*decretazo*”, sino que, en aras a las distintas enmiendas pactadas por el Gobierno, se establece un nuevo régimen de devengo de los salarios de tramitación.

Así, si el despido es declarado improcedente:

- ❑ En el plazo de cinco días desde que se le notifica la sentencia, el empresario debe, si la opción es suya, readmitir o indemnizar al trabajador ilegalmente despedido.
- ❑ En el caso de que la elección sea la readmisión, debe abonar al trabajador los salarios de tramitación.
- ❑ En caso de optar el empresario por la indemnización, debe abonar una cantidad, en concepto de indemnización, de cuarenta y cinco días por año, con un tope de cuarenta y dos mensualidades, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año; y además de la indemnización, debe abonar al trabajador los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que haya declarado improcedente el despido, o hasta que el trabajador despedido hubiera encontrado, ente el despido y la sentencia, otro empleo, descontando los salarios percibidos por el trabajador en el nuevo trabajo, de los salarios de tramitación, extremo que deberá acreditar en cualquier caso siempre el empresario.
- ❑ **La novedad respecto a la redacción anterior al “decretazo”** está en que se da **una nueva redacción al apartado 2 del artículo 56 del ET**, de tal forma que, en el supuesto de que la opción entre indemnización o readmisión correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido a la fecha del despido, si el empresario reconociera la improcedencia del despido<sup>17</sup> y ofreciese al trabajador la indemnización de cuarenta y cinco días por año, debiendo depositarla en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador, e informando a éste de esa consignación.
- ❑ Pero, en el caso de que el trabajador acepte la indemnización, o no la acepte y el despido se catalogue luego por el juzgado como improcedente, los salarios de tramitación se limitan a los salarios comprendidos desde la fecha del despido a la del depósito en el juzgado, si es que el empresario no consignó la indemnización en el plazo de cuarenta y ocho horas posteriores a la fecha del despido, supuesto en el que los salarios de tramitación, muchos o pocos, desaparecen, y la única cantidad a percibir por el trabajador será la indemnización. De esta forma, se faculta al empresario a obviar su obligación de abonar los salarios de tramitación, pues se le

facilita el reconociendo de la improcedencia del despido y la consignación de la indemnización, a fin de evitar los salarios de tramitación, con el consiguiente abaratamiento del despido, y los perjuicios para la estabilidad del empleo y para los derechos de los trabajadores.

Se modifica respecto al Decretazo y a la anterior regulación el **artículo 57 del ET**, precepto que regula el **Pago por el Estado de los salarios de tramitación**. El Decretazo estableció en este artículo los “*efectos de la readmisión*”, pero ahora de nuevo recupera su título de “Pago por el Estado”, estableciendo la obligación del estado de pagar los salarios de tramitación a los empresarios, si entre la sentencia que declare la improcedencia del despido y la fecha de la presentación de la demanda han transcurrido más de sesenta días.

### CAPÍTULO III

## PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES AGRARIOS

La protección de los trabajadores del campo de Andalucía y Extremadura con la Ley 45/2002, no varía sustancialmente con la impuesta ya en el “*decretazo*”, pues no ha sido objeto de ninguna enmienda que aceptara o pactara el Gobierno. No obstante, se ha añadido un apartado 7º, que se explica al final de este apartado.

Así, el acceso al subsidio por desempleo regulado en el Real Decreto 7/1997, de 10 de enero, queda definitivamente como sigue.

El “*decretazo*”, y ahora la Ley 45/2002, supone, de facto, 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, y ahora a la Ley 45/2002**, que regulan el “*Acceso al subsidio por desempleo establecido en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero*”. Se 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.

Asímismo, 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 LGSS, precepto que regula las obligaciones de los trabajadores, y al que, en su apartado primero, se le añaden con el Decretazo y ahora con la Ley 45/2002, 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 explica en este documento, supone la “*búsqueda activa de empleo*”, el “*aceptar una colocación adecuada*” y “*participar en acciones específicas de motivación, 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 visto al respecto en el presente documento.

**La prestación por desempleo de nivel contributivo para los Trabajadores Eventuales del Régimen Especial Agrario**, queda a partir del día 1 de junio del presente año, incluida en el ámbito de la “protección por desempleo”. Desde esa fecha, también es obligatoria la cotización por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena eventuales del Régimen Especial Agrario, manteniendo no obstante las siguientes especialidades, ya establecidas en el Decretazo, y ahora en la Ley 45/2002.

Así:

- 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, salvo que sea de aplicación otro tipo de cotización, por tratarse de ETT’s, de contratos concretos de duración determinada o de trabajadores discapacitados.
- 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 Decretazo y ahora con la Ley 45/2002, y que establece los “*Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones*”<sup>18</sup>. 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 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 hijos.
- La **duración de la prestación por desempleo para los trabajadores eventuales agrarios**, establecida definitivamente en la Ley 45/2002, es menor que la establecida para el régimen general, tal y como se evidencia en el siguiente cuadro comparativo. Se establece en función de los periodos cotizados en los seis años anteriores al desempleo, estableciéndose la siguiente escala:

<b>DESEMPLEO</b>			
TRABAJADORES AGRARIOS		TRABAJADORES RÉG. 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 al 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.

Tanto el Decretazo, como ahora la Ley 45/2002, en su artículo 4, apartado 3, faculta al 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 autoatribuye la potestad de extender la “*protección asistencial*”, esto es, los subsidios, en función de la tasa de desempleo y la situación financiera del sistema.

Se establece en el apartado 5 del artículo 4 de la Ley 45/2002, que las cotizaciones realizadas tanto al Régimen especial Agrario como agrícola fijo, como a otros regímenes de la Seguridad Social que tenga cubierta la protección por desempleo (por ejemplo, el Régimen General), y los periodos cotizados como trabajador eventual agrario, se computan recíprocamente para obtener la prestación por desempleo de nivel contributivo; esto es, se agotan las cotizaciones realizadas por un trabajador en distintos regímenes de la Seguridad Social, pese a que el disfrute de la prestación por desempleo sea única, fuere cual fuere el régimen de la Seguridad Social del que derive. Esto supone, respecto de la regulación anterior al Decretazo y a la Ley 45/2002, un recorte en la prestación por desempleo.

En cuanto al **subsidio por desempleo**, esto es, en el nivel no contributivo, no cabrá el cómputo recíproco como se explica en el párrafo anterior. Pero las jornadas reales cotizadas en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social como eventual agrario, no se computan para obtener el subsidio por desempleo. De nuevo, un recorte aún más severo, pues afecta al nivel no contributivo de la prestación por desempleo, el subsidio, prestación a la que acceden los trabajadores en peor situación, que ni siquiera tienen derecho a la prestación por desempleo. Sí sirven estas cotizaciones para obtener la prestación por desempleo de nivel contributivo y la prestación específica para los eventuales agrarios recogida en el RD 5/1997. Pero, las cotizaciones realizadas para obtener el subsidio agrario del RD 5/1997, no pueden computarse para obtener ninguna otra prestación por desempleo de carácter general, esto es, ni de nivel contributivo ni del nivel no contributivo (prestación y subsidio del Régimen General, respectivamente).

Respecto del “*decretazo*”, la Ley 45/2002 introduce un **nuevo apartado 7** al artículo 4 de esta norma, el

cual establece que si el trabajador eventual agrario reúne los requisitos para obtener la prestación por desempleo de nivel contributivo vista anteriormente, y a la vez el subsidio por desempleo derivado del RD 5/1997, podrá **optar entre ambos derechos**, pero:

- Si se solicita el subsidio por desempleo para los trabajadores eventuales agrarios (regulado en el RD 5/1997), todas las jornadas reales cubiertas en el Régimen especial Agrario, sean cuantas fueren, se tendrán en cuenta para acreditar el requisito de tener cubierto, en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, un mínimo de treinta y cinco jornadas reales, cotizadas en los doce meses naturales inmediatamente anteriores a la situación de desempleo, establecido en el artículo 2.1.c del RD 5/1997. Si se cotizó al desempleo en otro régimen de la Seguridad Social distinto al agrario, y no se han computado esas cotizaciones para obtener el subsidio, éstas sí podrán computarse para percibir la prestación o el subsidio por desempleo posteriormente, dentro de lo establecido en la LGSS sobre la protección por desempleo en el Régimen General.
- Si se solicita la prestación por desempleo de nivel contributivo para trabajadores eventuales agrarios, a los efectos de determinar el periodo de cotización necesario, se computarán todas las jornadas reales cotizadas, tanto en el Régimen especial Agrario, como el resto de cotizaciones al desempleo realizadas en otros regímenes de la Seguridad Social, siempre, claro está, que no hayan sido computadas para obtener un subsidio o prestación anterior. Además, deben haberse realizado esas cotizaciones dentro de los seis años anteriores a la situación de desempleo (o al momento en que cesó la obligación legal de cotizar).

Es necesario recordar en este punto, las modificaciones introducidas al tiempo del Decretazo, a través del **Real Decreto 459/2002, de 24 de mayo**, y que persisten con esta Ley 45/2002. 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 sistema 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 Decretazo recogía, 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 supuso ya en Mayo pasado, 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), de lo que debemos recordar y resaltar que:

- 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 inactividad en labores agrarias provocará la baja:

- Cuando el trabajador agrario se realice labores exclusivas 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 esta reforma, los trabajadores adscritos al Régimen Especial Agrario, que quieren 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.



## CAPITULO IV INFRACCIONES Y SANCIONES

Este capítulo corresponde con el del mismo número del Real Decreto-Ley 5/2002, y su contenido 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**.

La reforma de este capítulo trae su causa en la incorporación de nuevos requisitos para la declaración de la situación legal de desempleo en definitiva de las reformas en el de protección por desempleo del Capítulo I, 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.

En concreto los artículos que se modifican son:

- **Apartado 3 del artículo 2:**

La modificación consiste en que **se incorpora una nueva situación de sujetos responsables de infracciones sociales**, cual es la derivada de la adjudicación de subvenciones públicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y formación profesional ocupacional, en la que se incorporan tanto a trabajadores como empresarios o cualquier persona física o jurídica.

- **Apartado 1 del artículo 5:**

Esta modificación se incorpora para **introducir como materia sancionable, los incumplimientos derivados de la formación continua**.

- **Se modifica el título de la subsección primera de la sección tercera del capítulo II.**

Esta modificación deriva de la incorporación de la de la formación continua como causas de infracción en el supuesto de incumplimientos relativos a la misma.

- **Apartados 3 y 4 del art 16:**

Se introduce la definición de los supuestos en los que la **incorrecta utilización: en los supuestos de no dedicar dichas ayudas al fin para el que son concedidas, por los sujetos de adjudicación de subvenciones públicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y formación profesional ocupacional**.

- **Se añade la letra c) al apartado 1 del artículo 17:**

En el artículo Quinto, apartado Uno de la Ley, 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:

“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”.

**Es una 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.

- **Se modifica las letras a) y b) del apartado 1 y el apartado 3 del artículo 47 del Texto Refundido de la LISOS. Esta reforma mantiene el contenido del “Decretazo”.**

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 prestaciones.
- 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 san-

ción 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.

## CAPÍTULO V MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

En el Capítulo V, se reforma la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) en relación con las modificaciones realizadas fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo establecido en respecto a los salarios de tramitación. También se regula el nuevo artículo 145. Bis, principal novedad que establece un procedimiento especial para los supuestos de concatenación de contratos temporales con una misma empresa entendidos fraudulentos por la Entidad Gestora<sup>19</sup>, e impugnados por ésta. También se añade un apartado 4 al artículo 295 de la LPL.

Respecto a las cuestiones relacionadas con los salarios de tramitación se modifica el apartado 1 del artículo 110, que establece respecto a las consecuencias del despido declarado improcedente, introduciendo una corrección técnica que ya se entendía realizada desde antes de las reformas de 2002<sup>20</sup>, remitiendo al artículo 57 ET que regula el pago de salarios de tramitación por el Estado.

Respecto al artículo 145.bis LPL introduce un nuevo procedimiento para los supuestos de sujeción de contratos temporales con una misma empresa y que se presumen fraudulentos, dentro de los procesos de Seguridad Social, en lugar de los procedimientos de oficio.

Se establece un plazo de retroacción de cuatro años para atrás, en el que el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, podrá dirigir la Entidad Gestora “comunicación” de oficio a la autoridad judicial, entendiéndose ésta como demanda, al requerirse los requisitos generales de ésta.

El objetivo será declarar responsable de las mismas al empresario, salvo la del último contrato fraudulento<sup>21</sup>, devolviendo la cuantía de las prestaciones y abonando las correspondientes cotizaciones. Nada se regula respecto a las prestaciones abonadas al trabajador, pues si bien establece que no conllevará la revisión de las resoluciones que hubieran reconocido el derecho a las prestaciones por desempleo derivadas de la finalización de los reiterados contratos temporales, que se considerarán debidas al trabajador, pero ¿se entienden consumidas pese a su reintegro a la Entidad Gestora?

A esta comunicación, se deben acompañar copia del expediente o expedientes administrativos en que se fundamente.

Las afirmaciones de hecho de la comunicación son equiparadas con actas de la inspección, al otorgárseles presunción “iuris tantum” (salvo prueba en contrario) de veracidad.

La sentencia estimatoria tendrá fuerza ejecutiva inmediata. Cuando adquiera firmeza se comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se ha establecido frente a la anterior regulación, se ha establecido un plazo, se supone que de caducidad de la acción, de tres meses, algo que otorga seguridad jurídica pero que hace presuponer una mínima utilización de este procedimiento por agotamiento del mencionado plazo de 3 meses.

Son parte en este procedimiento, tanto el empresario como el trabajador, aunque no pueden solicitar la suspensión del procedimiento y el trabajador además, tampoco puede desistir.

Este procedimiento acarrea además múltiples problemas de técnica procesal, como el régimen de recursos, el cómputo o no a efectos de otras prestaciones de las cotizaciones que debe realizar la empresa condenada, puede ser la sentencia estimatoria sólo en parte de la sucesión contractual, tiene

alguna consecuencia para el trabajador, qué ocurre si existe contradicción entre la sentencia recaída en procedimiento por despido y la demanda por la Entidad Gestora, ...

Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 295 LPL que establece que para los supuestos del mismo artículo, sentencia de despido recurrida, en supuesto de improcedencia habiendo optado el empresario por la readmisión o nulidad, pudiendo optar el empresario por abonar la retribución que viniera percibiendo con o sin contraprestación alguna, lo que suspenderá el derecho a la prestación por desempleo. Lo que supone que en aquellos casos, en los cuales la empresa decida no pagar se encuentra el trabajador sin la tan reiterada “automaticidad en el pago de las prestaciones”, supuesto que formalmente ha provocado la reforma laboral de 2002.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

#### PROGRAMA DE RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN.

Lo primero que hay que hacer destacar es que dicha regulación está destinada para el año 2002, cuando la entrada en vigor de la norma es el 14 de Diciembre de 2002.

Prácticamente se mantiene la misma regulación que la dada por el RDL 5/2002, con lo que nos remitimos a lo referenciado en el Boletín nº 74 sobre esta figura, reseñando en este análisis, únicamente, las modificaciones producidas en el trámite de elaboración de la ley de convalidación<sup>22</sup>.

En cuanto a los **requisitos** para ser beneficiarios del programa de renta activa se establece, especialidades, tales como el acreditar la condición de persona con minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, o tener reconocida una incapacidad laboral en el porcentaje anteriormente indicado (D.A. Primera.Uno.2ª.2.).

Se incorpora un nuevo punto en cuanto a los posibles beneficiarios del programa de renta activa a los **trabajadores eventuales del régimen especial agrario de Andalucía y Extremadura con los siguientes requisitos:**

- Que estén inscritos como demandantes de empleo.
- Reunir los requisitos generales de acceso, para el subsidio agrario y no haber sido preceptor del referido subsidio por no haber sido beneficiario del mismo en alguno de los tres años naturales anteriores a la solicitud.
- Haber permanecido inscrito en el censo del régimen especial agrario en alta o situación asimilada con carácter ininterrumpido en los doce meses anteriores a la solicitud.

Esta medida viene a conceder una “limosna” a los trabajadores eventuales agrarios, después de haber sido los más perjudicados con el “*decretazo*”.

Los trabajadores eventuales agrarios sólo podrán entrar en el programa y, en su caso obtener la renta activa de inserción, si lo solicitan a partir de la fecha de entrada en vigor de esta Ley<sup>23</sup> y hasta el 31 de marzo de 2003. De esta manera se limita sobrema-

nera el acceso a esta renta de los trabajadores eventuales del campo, lo que supone una muestra más de discriminación, aún a pesar de su obligación de cotizar para las situaciones de pérdida de empleo.

Se añade una letra e) en lo referente a las acciones de inserción laboral; dentro de esas acciones se establece el programa de fomento de empleo agrario como presunta medida para fomentar el empleo en el ámbito agrario.

Se establece como causa de baja en el programa la no comparecencia previo requerimiento, ante el INEM o ante los servicios públicos de empleo, no renovar la demanda en forma y fechas que se determinen, o no devolver en plazo el justificante de haber comparecido en lugar y fecha indicados al efecto de cubrir las ofertas de empleo facilitadas.

En cuanto a la regulación de la renta activa propiamente dicha, se introducen dos apartados en la regulación de la cuantía y duración de la percepción de la renta activa de inserción. Así la duración máxima de la renta para los trabajadores eventuales agrarios menores de 52 años será de 6 meses y para los mayores de 52 años será de 10 meses. Esta redacción empeora los 10 meses que con carácter general establecía el “*decretazo*”.

Se contempla la posibilidad de un pago único de la renta activa, más una ayuda suplementaria de tres meses en el caso de que los preceptores de la renta activa sean víctimas de la violencia doméstica, y se hayan visto obligados a cambiar su residencia, debiendo en todo caso acreditar este extremo.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

#### COLABORACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

Sintéticamente, decir en este punto, que se mantiene igual que el introducido por el Real Decreto-Ley 5/2002, 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 defraudadores.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

#### SUBVENCIONES DEL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO Y LAS CAMPAÑAS AGRÍCOLAS.

Dada la supresión en el Congreso de la Disposición Adicional Tercera que regulaba la reiteración en la contratación temporal, en el Congreso de los Diputados, adquiere esta numeración la anterior D.A. Cuarta.

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. Deberemos esperar al Reglamento que regule los pormenores, a efectos de valorar adecuadamente esta modificación en cuanto a las campañas agrícolas y su calendario.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

#### PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DE CARÁCTER DISCONTINUO.

Se establece la protección de los trabajadores fijos de carácter discontinuo derivada de lo dispuesto en el artículo 208.1.4 LGSS, es de aplicación a todos los contratos fijos discontinuos concertados antes del 4 de Marzo de 2001, de conformidad con el artículo 12.3.a) ET (contratos a tiempo parcial) en su redacción anterior al RDL 5/2001, así como a los trabajadores con contratos fijos discontinuos concertados con posterioridad a dicha fecha, y dado que el artículo 15.8 ET (reformado en el año 2001) remite a los fijos discontinuos que se repitan en fechas ciertas al contrato a tiempo parcial, se confirma la consecuencia lógica de la reforma de 2001, dichos trabajadores y trabajadoras no generan derecho a la situación de desempleo en los períodos de inactividad.

Esta cuestión parecía estaba solucionada en los “acuerdos” entre Ministerio de Trabajo y UGT-CCOO, pero parece no ha sido resuelto satisfactoriamente para miles de trabajadores y trabajadoras.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

#### CONTRATACIÓN ESTABLE POR TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

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 el apartado 1.2 del artículo 4 de la Ley 12/2001, que queda redactado “Los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen especial la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos, dados de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2001, que contraten indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, incluidos en alguno de los colectivos del apartado anterior.

En el apartado 3 se modifica la misma Ley 12/2001, en su artículo 6 que regula los incentivos para los contratos 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<sup>24</sup> 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 durante el resto de vigencia, con el 50% para trabajadores mayores de 55 años y hasta 65.
- se modifica la contratación de desempleados admitidos en el programa de renta activa de inserción, con el 65% durante los 24 meses siguientes a la vigencia del contrato.
- 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 4 se modifica la disposición adicional quinta de la Ley 24/2001, *de acompañamiento a los presupuestos*, respecto del fomento del empleo de discapacitados, siendo de aplicación tras esta reforma, las subvenciones y bonificaciones<sup>25</sup> 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 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 bonificar a 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.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.**

### **PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LOS SOCIOS TRABAJADORES Y DE TRABAJO DE LAS COOPERATIVAS.**

Se mantiene la nueva regulación referente a la protección por desempleo de los socios trabajadores y de trabajo de las cooperativas. Así, se introduce con esta nueva Disposición Adicional Sexta una nueva Disposición Adicional Tercera al RD 1043/1985, que regula la protección por desempleo de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado. Éstos, si lo son de explotación comunitaria de la tierra o de cooperativas de las reguladas en el artículo 13.4 de la Ley 27/1999<sup>26</sup>, tendrán derecho a la prestación por desempleo, en las mismas condiciones que los trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

Esta modificación, amplía la cobertura de desempleo a un nuevo colectivo de cooperativistas.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.**

### **RÉGIMEN APLICABLE A EFECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL, A LAS VACACIONES RETRIBUIDAS Y NO DISFRUTADAS.**

Se modifica el artículo 125.1 LGSS, que establece que la situación legal de desempleo total durante la percepción de la prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta al subsidio de riesgo por embarazo.

Tendrá también dicha consideración el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.**

### **ACTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO.**

Ya en el Decretazo en su disposición final primera, titulada “*Programa de fomento de empleo*”, se establecían reformas a la “*Ley 12/2001, de 9 de junio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*”. Tras las enmiendas pactadas por el Gobierno, se vuelve a incidir ahora con la Ley 45/2002 en el Programa de fomento del empleo, pero entendemos necesario recapitular las reformas establecidas en mayo para, posteriormente, comentar las introducidas en la Ley 45/2002, de 13 de diciembre.

Así, en el RD-L 5/2002, se modificó 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.

También se modificó con el Decretazo la misma Ley 12/2001, en su artículo 6, que regula los incentivos para los contratos 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<sup>27</sup> 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).

Ahora, con la Ley 45/2002, y a con el origen, como se ha dicho, de distintas enmiendas del Grupo Parlamentario CiU realizadas al Decretazo en su trámite de discusión parlamentaria, enmiendas pactadas con el Gobierno, se añade un nuevo apartado 4, al número 1 del artículo cuarto de la Ley 12/2001, que regula el ámbito de aplicación del programa de fomento del empleo, añadido que supone la posibilidad de acogerse a las bonificaciones establecidas para el programa de fomento del empleo de las cooperativas o sociedades laborales, a las que se incorporen desempleados incluidos en alguno de los colectivos establecidos en los apartados 1 y 3<sup>28</sup> de este primer número, como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Se añade también en esta Ley 45/2002, un apartado 8 al artículo 6 de la Ley 12/2001, que supone que la incorporación a las cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de trabajo, con

carácter indefinido y encuadrados en un régimen por cuenta ajena de Seguridad Social, que se produzca hasta el 31 de diciembre de 2002, dará derecho a partir de la fecha de la incorporación, a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, establecidas en los apartados 1, 3, 4 y 5 de este artículo sexto, según el colectivo al que pertenezca el desempleado incorporado.

## NOTA ACLARATORIA:

**El artículo sexto de la Ley 12/2001, que regula los “incentivos”, establece:**

**1.** Los contratos indefinidos iniciales, incluidos los fijos discontinuos, a tiempo completo o parcial, celebrados durante el año 2002, darán derecho, a partir de la fecha de la contratación, a las siguientes bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes: a.- Contratación de mujeres desempleadas entre 16 y 45 años: 25 % durante el período de los 24 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato; b.- Contratación de mujeres para prestar servicios en profesiones y ocupaciones establecidas en la Orden Ministerial de 16 de septiembre de 1998, para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino, que reúnan, además, el requisito de permanecer inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo, por un período mínimo de 6 meses, o bien sean mayores de 45 años: 70 % durante el primer año de vigencia del contrato; 60 % durante el segundo año de vigencia del mismo. Si no reunieran alguno de los anteriores requisitos adicionales, la bonificación será del 35 % durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato; c.- Contrataciones de desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante un período

mínimo de 6 meses: 20 % durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato; c.- Contrataciones de desempleados mayores de 45 años y hasta los 55: 50 % durante el primer año de vigencia del contrato; 45 % durante el resto de la vigencia del mismo; d.- Contrataciones de desempleados mayores de 55 y hasta los 65 años: 55 % durante el primer año de vigencia del contrato; 50 % durante el resto de la vigencia del mismo; e.- Contratación de perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación: 50 % durante el primer año de vigencia del contrato; 45 % durante el segundo año de vigencia del mismo; e.- Contrataciones de desempleados perceptores del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social: 90 % durante el primer año de vigencia del contrato; 85 % durante el segundo año de vigencia del mismo; f.- Contratación de desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción: 65 % durante los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato, 45 % durante el resto de vigencia del mismo en el caso de trabajadores mayores de cuarenta y cinco años y hasta los cincuenta y cinco, o 50 % durante el resto de vigencia del mismo en el caso de trabajadores mayores de cincuenta y cinco años y hasta los sesenta y cinco; g.- Contratación de mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de parto: 100 % durante los doce meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

**3.** Cuando las contrataciones previstas en las letras c), d), e), f) y h) del número 1 de este artículo se realicen a tiempo completo con mujeres desempleadas, las bonificaciones de cuotas se incre-

mentarán en diez puntos. Dicho incremento también es de aplicación a las contrataciones a que se refiere el número anterior.

**4.** Las empresas y entidades que contraten indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, o temporalmente, bien mediante contrataciones a tiempo completo o parcial, a trabajadores desempleados en situación de exclusión social, en los términos del número 1.3 del artículo cuarto, podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 %, durante el resto de la vigencia del contrato, con un máximo de 24 meses. Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con una misma empresa o entidad, o con otra distinta, con o sin solución de continuidad, se aplicará igualmente el máximo de 24 meses desde la fecha inicial del primer contrato.

**5.** Las transformaciones en indefinidos, incluidas las que se acuerden a la modalidad de fijo discontinuo, que se realicen hasta el 31 de diciembre de 2002 de los contratos de duración determinada o temporales celebrados a tiempo completo o parcial con anterioridad a 1 de enero de 2002, así como la de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación concertados, de acuerdo a lo dispuesto en su normativa reguladora, a tiempo completo o parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación del 25 % durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Darán derecho a la misma bonificación las transformaciones de contratos de prácticas y de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial. En este supuesto la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato en prácticas o de relevo que se transforma.

La Ley 45/2002, respecto del Decretazo, modifica el **artículo séptimo de la Ley 12/2001**. Este artículo regula la **“conurrencia de bonificaciones”**, estableciendo que sólo será posible aplicar una bonificación, a elección del beneficiario de las deducciones, en el supuesto en que, la contratación indefinida de un trabajador desempleado o su incorporación como socio trabajador o socio de trabajo a una cooperativa o sociedad laboral celebrada en virtud de este programa de fomento de empleo, pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones.

No obstante, las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años, que tengan una antigüedad de cinco o más años en la empresa, serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general en los programas de fomento de empleo, y serán a cargo del INEM. Se establece para estos supuestos, el límite del 100%, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 112 bis de la LGSS, introducido por la Ley 35/2002, de 13 de julio y que regula la cotización de los trabajadores con 65 o más años<sup>29</sup>.

La Ley 45/2002, introduce también un **nuevo párrafo e) al apartado 1 del artículo octavo de la Ley 12/2001**. El artículo octavo de la Ley 12/2001, regula las **exclusiones a las bonificaciones** establecidas en el programa de fomento del empleo, y señala distintos supuestos, tales como a las relaciones laborales de carácter especial previstas en el ET <sup>30</sup>, u otras disposiciones legales, (con la excepción de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias, a la que se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social); las 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 entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos; las contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido; las contrataciones

de trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. Y ahora se añade a las exclusiones de las bonificaciones el supuesto de incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.**

##### **BONIFICACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA CONTRATOS DE INTERINIDAD CON LOS QUE SE SUSTITUYAN BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE DISCAPACITADOS.**

La Ley 45/2002, en su Disposición adicional novena, recoge también lo pactado con el Grupo parlamentario CiU, estableciendo un régimen de bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social para los contratos de interinidad con los que se sustituyan bajas por incapacidad temporal de discapacitados. Así, estos contratos gozarán del 100% de bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA.**

##### **FORMACIÓN TEÓRICA DE DISCAPACITADOS CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN.**

La Disposición adicional décima de la Ley 45/2002, basada en la enmienda transaccional 207, respecto de la formación teórica de discapacitados psíquicos contratados para la formación. Así, **se modifica el artículo 11 del ET** (artículo que regula los contratos formativos), en su apartado 2.e, y con la nueva redacción se establece que, cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica obligatoria en estos contratos, podrá sustituirse, en todo o en parte, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA.**

##### **BONIFICACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS PERSONAS MINUSVÁLIDAS QUE SE ESTABLEZCAN COMO TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA.**

La Disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, regula la bonificación de cuotas de la Seguridad Social para las personas minusválidas



que se establezcan como trabajadores por cuenta propia. Esta aportación deriva de la enmienda transaccional 209 de CiU, y supone que los trabajadores minusválidos que se establezcan como autónomos, vinculados a un proyecto de autoempleo, proyecto que debe ser aprobado previamente por la autoridad correspondiente, se beneficiarán durante los tres años siguientes a la aprobación de su proyecto, de una bonificación del 50% de la cuota de la base de cotización mínima establecida para los trabajadores autónomos por la Seguridad Social. La base de cotización mínima para el año 2002 establecida por la Seguridad Social, para el régimen de trabajadores por cuenta propia o autónomos, es de 205.54 €, con Incapacidad Temporal.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA.**  
**MODIFICACIÓN DE LA LEY 40/1998, DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y OTRAS NORMAS TRIBUTARIAS.**

La Disposición adicional duodécima de la Ley 45/2002, modifica el artículo 7, en su párrafo e), de la Ley 40/1998, del IRPF y otras Normas Tributarias. Este artículo regula las rentas exentas del IRPF; con la nueva redacción del párrafo e), quedan exentas las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida en el ET, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato. Así mismo, cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas a efectos del IRPF las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que el mismo hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

#### EXTINCIONES DE CONTRATOS.

La Disposición transitoria primera de la Ley 45/2002, regula el régimen legal aplicable a la extinción de los contratos de trabajo **producidas con anterioridad a la fecha de entrada de la ley que se comenta, esto es, el día 14 de diciembre de 2002**. Así, a estas extinciones, se les aplica el régimen legal vigente a la fecha en que se hubieran producido, lo que supone la pérdida de los salarios de tramitación en los procedimientos por despido, en los que éste, se haya producido en el periodo comprendido desde la entrada en vigor del Decretazo, esto es, el 26 de mayo, hasta el día 14 de diciembre de 2002, fecha de la entrada en vigor de la Ley 45/2002.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

#### ACREDITACIÓN DE DETERMINADAS SITUACIONES LEGALES DE DESEMPLEO.

La Disposición transitoria segunda de la Ley 45/002, regula la acreditación de determinadas situaciones legales de desempleo. Así, y en tanto el Gobierno desarrolla reglamentariamente el artículo 208 de la LGSS, la forma de acreditar la situación legal de desempleo en los supuestos recidos en el artículo 208.1.1b, c, y d <sup>31</sup>, será la siguiente:

- En caso de extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, se acreditará la situación legal de desempleo, mediante la comunicación escrita del empresario, de sus herederos o de su representante legal, en la que se notifique al trabajador la extinción de la relación laboral por las referidas causas; así mismo, también se puede acreditar la situación legal de desempleo, mediante el acta de conciliación, emanada de la administración laboral competente o del juzgado correspondiente, acta en la que deberá constar la procedencia o improcedencia del despido, así como que no se ha optado por la readmisión.
- En el supuesto de despido, la situación legal de desempleo se acredita mediante la notificación



por escrito del despido, notificación recogida en el artículo 55.1 del ET,<sup>32</sup> artículo que regula el despido disciplinario. En caso de no existir la referida notificación del despido, también se puede acreditar la situación legal de desempleo, mediante certificado de empresa o informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los que conste el cese involuntario de la prestación de trabajo y la fecha en que es efectiva; así mismo, se podrá acreditar mediante el acta de la conciliación por despido, donde conste que el trabajador impugna el despido, y que el empresario no comparece al acto de conciliación. También, mediante el acta de conciliación, ya sea ésta administrativa o en sede judicial, que declare la improcedencia o procedencia del despido. En caso de improcedencia, debe acreditarse también la opción (del empresario, o del trabajador en su caso) por la indemnización frente a la readmisión.

- ❑ En el supuesto de despido por causas objetivas, la situación legal de desempleo se podrá acreditar mediante la comunicación escrita al trabajador, tal y como establece el artículo 53<sup>33</sup> del ET; o mediante el acta de conciliación, ante la administración laboral o ante el juzgado correspondiente, o mediante la resolución judicial pertinente, en la que conste la procedencia o improcedencia del despido, así como que a quien corresponde optar, no lo hizo por la readmisión.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

#### INDEMNIZACIONES DERIVADAS DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO.

La Disposición transitoria tercera de la Ley 45/2002, incide sobre la también disposición transitoria tercera del “*decretazo*”. Esta modificación parte de la enmienda 285 del Grupo Popular, enmienda que ahora varía lo establecido en el “*decretazo*”. En éste, su disposición transitoria tercera regulaba el **régimen transitorio de las indemnizaciones procedentes de Expedientes de Regulación de Empleo** (en adelante ERE), dada la reforma realizada por el *Decretazo* al artículo 215.3.2 de la LGSS, artículo que regula el subsidio de desempleo, y en concreto su apartado tercero, que regula el requisito de “*carencia de rentas*”.

Respecto de este requisito, con la Ley 45/2002, y a efectos de reconocimiento de los subsidios de des-

empleo, no se computará como renta ni la indemnización proveniente de la extinción del contrato de trabajo por un ERE, ni las prestaciones públicas derivadas del ERE, siempre y cuando:

- ❑ tengan por objeto reponer la parte de prestación por desempleo, de nivel contributivo, que el trabajador hubiera consumido a la fecha de la extinción de su contrato;
- ❑ o contribuya a la financiación de un convenio especial con la Seguridad Social;
- ❑ o se destine a atender situaciones de urgencia y necesidad sociolaboral que permitan facilitar los procesos de reestructuración de empresas que pudieran conllevar el cese, total o parcial, de las mismas;
- ❑ o contribuyan al mantenimiento del empleo;

Importante: además, el ERE se ha debido iniciar con anterioridad al 26 de mayo de 2002, esto es, fecha de entrada en vigor del *Decretazo*. También será aplicable a los ERE’s que, aun iniciados con posterioridad al 26 de mayo de 2002, provengan de planes de sectores en reestructuración en el ámbito de la Unión Europea; pero eso sí: los planes de la Unión Europea, han debido ser aprobados con anterioridad a ese 26 de mayo.

Y como colofón a tanta exigencia, el ERE del que deriva la indemnización, ha debido ser la causa de la prestación por desempleo por la que, posteriormente agotada ésta, se accede al subsidio por desempleo.

Se aplica también lo visto, al supuesto en el que, aunque el ERE se hubiera iniciado con posterioridad al 26 de mayo de 2002, los trabajadores afectados hubieran percibido prestaciones por desempleo como consecuencia de suspensiones de contratos, suspensiones que deben tener la misma motivación que el posterior ERE, siempre y cuando esa suspensión esté enmarcada en los veinticuatro meses anteriores al 26 de mayo de 2002.

Tal suerte de requisitos y exigencias, envueltos en conceptos jurídicos indeterminados, hará casi imposible que ningún trabajador pueda cumplir todas las exigencias que ahora plantea esta norma, a lo que hay que unir exigencias tales como “(...) *permitan facilitar los procesos de reestructuración* (...)” o “(...) *contribuyan al mantenimiento del empleo* (...)”. En definitiva, lo que va a primar es el criterio del INEM para valorar la situación en cada supues-

to, provocando una gran discrecionalidad ante supuestos tan complejos y con consecuencias personales, sociales y familiares tan graves, como las derivadas de un ERE.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.**

##### **PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO EN ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO.**

La anterior regulación, antes del decretazo, se encontraba 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 Cuarta, apartado 1º, regulaba de nuevo el abono de prestación por desempleo en su modalidad de pago único, en aplicación del art. 228 LGSS, estableciendo las siguientes reglas:**

##### **Reglas del pago único de la prestación por desempleo en la Ley 45/2002:**

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%**. La nueva regulación permitirá, adicionando a la regla tercera el supuesto de la “primera” (la regla segunda era la que estaba regulada) ampliando la prestación en pago único a quienes pretendan constituirse como trabajadores autónomos, no requiriendo que se trate de personas con minusvalía igual o superior al 33 % (en este sentido la anterior regulación RD-L 5/2002). No obstante esta ampliación del supuesto está muy limitada en cuanto a la cuantía, estableciendo el límite del 20% del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente por percibir.

- **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 cooperati-**

**vas 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 reglas primera y 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 podemos suponer que se va a *reordenar* la capitalización de la prestación por desempleo.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.

### 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 la presente Ley) y que permite compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el trabajo por cuenta ajena. Y Se modifica el texto contenido en el Decretazo, esta disposición transitoria regula la compatibilidad del subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena, incorporando un párrafo nuevo en el que se establece que “La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será voluntaria para los trabajadores desempleados a que se refiere el párrafo anterior”. Esto es para los desempleados mayores de 52 años inscritos en las Oficinas de Empleo cualquiera que sea el subsidio al que estén acogidos.

**En el punto 1 de la DT** se establece que su aplicación será voluntaria para los beneficiarios mayores perceptores de cualquiera de los subsidios del art. 215 LGSS.

**En el punto 2 de la DT 5<sup>o</sup>** se recoge que 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. 5<sup>a</sup>** 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)<sup>34</sup>.
- 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 5<sup>a</sup>:** 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. 5<sup>a</sup> 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 5<sup>a</sup>,** 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<sup>35</sup>.
- 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 de 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 regulación 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 de la DT 5º se contempla la compatibilidad para los trabajadores agrarios del campo mayores de 52 años cuando se compatibilice con el trabajo por cuenta ajena con las siguientes salvedades:**

- Si el trabajo por cuenta ajena está encuadrado en el Régimen especial Agrario de la Seguridad Social:
  - a) En el supuesto de que la contratación fuera de carácter temporal no se aplicará el límite de tres meses establecido en el apartado 2 anterior.
  - b) La contratación podrá hacerse por empresas en las que el desempleado beneficiario del subsidio haya trabajado en los últimos doce meses.
  - c) No corresponde la bonificación establecida en el apartado 3.3 anterior.
  - d) El empresario será responsable de la cotización por jornadas reales al Régimen especial Agrario de la Seguridad Social por las contingencias que correspondan.
  - e) La Entidad Gestora abonará al trabajador el 50 por 100 del importe de la cuota fija al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato.
- Si el trabajador mantiene el trabajo por cuenta ajena, con independencia del régimen de Seguridad Social en el que esté encuadrado, cuando se cumpla un año desde el nacimiento del derecho al subsidio no se producirá la extinción del mismo, establecida en el artículo 9.a) del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, hasta la extinción de ese trabajo.

**En el punto 9 de la DT 5ª: 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.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.**

**PROGRAMA DE SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES EN FORMACIÓN POR TRABAJADORES BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO.**

**Para el programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo se establece, como novedad con respecto al “de-cretazo”, la voluntariedad de los trabajadores.**

A su vez, se recogen diversas ayudas para las contrataciones anteriormente reflejadas; el trabajador contratado percibirá el 50 % de la prestación por desempleo o el subsidio, durante la vigencia del contrato y el empresario deberá pagar al trabajador la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo y el salario que le correspondiera.

**En general 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.**

**El apartado 4 de esta D.T. 6ª recoge que si no se reunieran los requisitos exigidos, que se procederá a la devolución de las cantidades indebidamente percibidas durante el periodo 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.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA.**

##### **PROGRAMA DE FOMENTO DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

La “primera versión” del Decretazo, planteaba el “Programa de fomento de la movilidad geográfica”, donde el Gobierno, en el apartado 6 de la DT

Séptima del RD-Ley 5/2002, se reservaba el establecimiento del procedimiento, contenido y condiciones del sistema de ayudas y fomento de la movilidad geográfica para empresas y trabajadores, eso sí, también mediante Real Decreto.

**En la Ley se configura concretamente como se va a desarrollar y se introduce como novedad que se va a consultar previamente a las Comunidades Autónomas, quedando la redacción tal como sigue: “(...) El Gobierno, mediante Real Decreto, establecerá previa consulta con las Comunidades Autónomas, el procedimiento, contenido y condiciones de estas ayudas”.**

Se regulan 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<sup>36</sup>.

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 de la DT 7ª 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.**



**DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA.****SUSCRIPCIÓN DEL COMPROMISO DE ACTIVIDAD EN LA PRÓRROGA DE LA DURACIÓN DEL SUBSIDIO DE POR DESEMPLEO.**

En este caso hay que tener en cuenta que la incorporación de este nuevo requisito en el ámbito del nacimiento de la situación legal de desempleo, ha traído como consecuencia la obligatoriedad para los desempleados de suscribir este compromiso, que ya se ha explicado en consiste, tanto en las prestaciones contributivas como en los subsidios extendiéndose la obligatoriedad a la solicitud de prórroga del subsidio.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA.****REITERACIÓN DE CONTRATACIONES TEMPORALES.**

**Establece la posibilidad de requerir por parte del INEM la intervención de la autoridad laboral, en el caso de que detecte una sucesión “sospechosa” de contratos temporales.**

Los contratos temporales en nuestro ordenamiento jurídico son causales, es por ello, que solo en los supuestos y con la duración establecida se puede acudir a la contratación temporal.

Pero no es menos cierto, que existe por parte de los empresarios un acusado fraude de Ley, que hace que los trabajadores, sean contratados temporalmente (en precario), aunque en realidad el trabajo a desarrollar no responde a causa temporal alguna.

Esta medida intenta incorporar la actuación del INEM, en el control del fraude en la contratación temporal.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA .**

Deroga cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en la Ley y que no se aparta de lo recogido 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 b), c), d), e) y del apartado 1 del artículo 1 del RD 625/1985 respecto de la acreditación de la situación legal de desempleo.**
- **El último párrafo del apartado cuatro del artículo 219 de la LGSS.**

**Evidentemente deroga el Real Decreto-Ley 5/ 2002, es decir el llamado Decretazo, que a la entrada en vigor de esta ley pierde toda su vigencia.**

**DISPOSICIÓN FINAL 1ª.****DESARROLLO, ENTRADA EN VIGOR Y APLICACIÓN DE LA LEY.****Establece:**

- Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución del presente ley.
- La presente 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 a partir del día 26 de mayo de 2002 (fecha de entrada en vigor del decretazo) 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 del día 26 de mayo de 2002 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., siempre que reúnan los demás requisitos exigido
  - lo establecido en el art. 3 de la Ley se 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 de la presente Ley.



## NOTAS AL TEXTO

<sup>1</sup> Enmiendas que fueron votadas en el Pleno del Congreso de los Diputados, Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, 17 de Octubre de 2002.

<sup>2</sup> Las enmiendas, así como las correspondientes justificaciones, están publicadas en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, Senado, 12 de Noviembre de 2002.

<sup>3</sup> Para un mayor desarrollo de la exigencia constitucional de extrema y urgente necesidad, ver Boletín nº 74 de CGT, apartado 1.2.

<sup>4</sup> Salvo una lacónica referencia a la “cambiante situación de la economía internacional”, sin explicar si ese hecho es novedoso, excepcional, o cuándo dicha situación es fija y no cambiante, o la sorprendente “necesidad de no desaprovechar las nuevas oportunidades, más variadas de las que se presentaban en etapas anteriores”, sin explicar a qué se refiere, cuáles son o en qué consisten, y ya como culminación, sosteniendo lo indefendible, como ha demostrado la contestación social, y manteniendo el discurso de que no sólo no se recortan derechos sociales sino que además se amplían al sostener “las razones de justicia social hacen aconsejable que el acceso a la protección de colectivos ahora desprotegidos se realice también de manera inmediata”, sin indicar si se refiere a los eventuales agrarios que quedan sin subsidio, o las personas despedidas que se han quedado sin salarios de tramitación, o la definitiva supresión del derecho a la prestación por desempleo de los fijos-discontinuos de llamada en fecha cierta, o la obligación forzada de realizar trabajos por cuenta ajena mientras se consume la prestación por desempleo, el establecimiento de mayores dificultades para cumplir con los requisitos para acceder a la prestación por desempleo en relación con la configuración como nuevo deber ciudadano el trabajar en cualquier circunstancia y condición, por el tiempo que sea, en la colocación que sea, en el lugar que sea, por la jornada que sea y a cualquier precio, convirtiendo a trabajadores y trabajadoras en desnuda mercancía al servicio de la obtención de beneficios.

<sup>5</sup> Se comenta más adelante la mencionada D. Ad. 4ª.

<sup>6</sup> Comentado en el Capítulo V de este Boletín.

<sup>7</sup> Respecto de esta efectividad extintiva de la relación laboral por parte del empresario hay que señalar la posible vulneración del Convenio de la OIT sobre la resolución unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, así como han señalado algunos autores, parece la aparición de la figura en el derecho laboral español del “desistimiento del empleador”, como despido sin causa alguna, así como permitiendo incluso el propio autoreconocimiento de la improcedencia por el empresario en la misma carta de despido, así Rafael López Parada, Oviedo 2002, y citando al mismo José Luís Gil Olmo, “Reformas laborales de 2002”, Diciembre de 2002, Madrid, CES.

<sup>8</sup> Añadido en las enmiendas introducidas en el Congreso de los Diputados.

<sup>9</sup> Esta regulación proviene del apartado seis del artículo 1 del Proyecto de Ley cuyo origen son la Enmienda Transaccional a la Nº 190 del Grupo Parlamentario CiU, y de las Enmiendas Nº 72, Nº 94, Nº 106 y Nº 221.

<sup>10</sup> El hecho de que como ejemplo, se produzca una compraventa de una huerta, que genera una plusvalía y en consecuencia, un incremento patrimonial, no constituye ninguna renta para el vendedor que tan solo cambia un bien, en este caso finca rústica, por dinero, bien mueble fungible, independientemente de que con el transcurso del tiempo haya incrementado su valor, lo que en modo alguno supone ninguna renta.

<sup>11</sup> Idea tomada de la ponencia del Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ Madrid, Jesús Gil Olmo, “Jornadas de Estudio sobre las Reformas Laborales de 2002”, 12 y 13 de Diciembre, CES, Madrid.

<sup>12</sup> Proveniente de las enmiendas introducidas en el Congreso de los Diputados.

<sup>13</sup> Readmisión irregular o imposibilidad de readmitir por cese o cierre de la empresa obligada respectivamente.

**14** Proveniente del **punto diez del artículo primero del Proyecto de Ley**, que partía de la Enmienda Transaccional a las N° 192 y N° 197 del Grupo Parlamentario CiU, y a la Enmienda N° 176, introducidas en el Congreso de los Diputados.

**15** **Modificación que proviene del cambio en el punto diez del artículo primero del Proyecto de Ley**, a través de la Enmienda Transaccional a las N° 194, N° 195, y N° 196 del Grupo Parlamentario CiU, y las Enmiendas N° 74, N° 112, N° 113, N° 164, N° 177, N° 178, N° 179 y N° 227, introducidas en el Congreso de los Diputados.

**16** Incorporado en el Congreso de los Diputados, mediante un punto diez bis al artículo primero del Proyecto del Ley.

**17** Reconocimiento que, según la nueva regulación, el empresario podrá hacer desde la fecha del despido a la de la conciliación (artículo 56.2 *in fine* del ET), no concretando la redacción si la conciliación es la preceptiva a realizar ante en SMAC, o la realizada antes del acto del juicio, ya en sede judicial.

**18** **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:a) Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que reglamentariamente se determinen.b) 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.c) Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad, al que se refiere el artículo 231 de esta Ley.d) 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.

**19** Se refiere continuamente a la Entidad Gestora, pese a que las prestaciones por desempleo las gestiones el Organismo INEM, al que deben entenderse realizadas dichas referencias.

**20** Así, nota a pie de artículo, Código de Legislación Laboral y de Seguridad Social, Editorial Aranzadi, 2001.

**21** Sorprende que no se incluya el último contrato fraudulento, acaso dicha prestación no se concede, por qué no es nulo un acto fraudulento tal y como con carácter general establece el artículo 6.4 del Código Civil.

**22** Modificaciones introducidas todas en ellas en el trámite del Congreso de los Diputados.

**23** 14 de Diciembre de 2002, al ser su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE.

**24** 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.

**25** Previstas en el RD 1451/1983, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982.

**26** **Artículo 13.4 de la Ley 27/1999:** “En las sociedades cooperativas de primer grado, que no sean de trabajo asociado o de explotación comunitaria de la tierra y en las de segundo grado, los Estatutos podrán prever la admisión de socios de trabajo, personas físicas, cuya actividad cooperativizada consistirá en la prestación de su trabajo personal en la cooperativa”.Son sociedades cooperativas de primer grado, lar reguladas en el **artículo 6 de la Ley 27/1999**, y son: Cooperativas de trabajo asociado. Cooperativas de consumidores y usuarios. Cooperativas de vivienda ;Cooperativas agrarias. Cooperativas de explotación comunitaria de la tierra. Cooperativas de servicios. Cooperativas del mar. Cooperativas de transportistas. Cooperativas de seguros. Cooperativas sanitarias. Cooperativas de enseñanza. Cooperativas de crédito.

**27** 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.

**28** **Incluidos en los apartados 1 y 3 están:** Mujeres desempleadas, entre 16 y 45 años; Mujeres desem-



pleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante 6 o más meses; Desempleados mayores de 45 años y hasta los 55; Desempleados mayores de 45 años y hasta los 65; Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación; Desempleados perceptores del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social; Desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción; Mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto; Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma; Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas: Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad preceptora o que hayan agotado el período máximo de percepción legalmente establecido; Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores; Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social; Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

**29 Artículo 112 bis de LGSS. “Cotización con 65 o más años”.** 1. Los empresarios y trabajadores quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, respecto de aquellos trabajadores por cuenta ajena con contratos de trabajo de carácter indefinido, en los que concurran las circunstancias de tener cumplidos sesenta y cinco o más años de edad y acreditar treinta y cinco o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social, sin que se computen a estos efectos las partes proporcionales de pagas extraordinarias. 2. Si al cumplir sesenta y cinco años de edad el trabajador no tuviere cotizados treinta y cinco años, la exención a que se refiere el apartado anterior será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los treinta y cinco años de cotización efectiva. 3. Las exenciones establecidas en este artículo no serán aplicables a las cotizaciones relativas a trabajadores que presten sus servicios en las Administraciones públicas o en los Organismos públicos regulados en el Título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

**30 Artículo 2 del ET. “Relaciones laborales de carácter especial”.** 1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial: a.- La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c). b.- La del la servicio del hogar familiar. c.-La de los penados en las instituciones penitenciarias. c.-La de los deportistas profesionales. d.- La de los artistas en espectáculos públicos. e.- La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas. f.- La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo. g.- La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas. h.- Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley. 2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

**31 Artículo 208 LGSS.- Situación legal de desempleo.-** 1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: 1.-Cuando se extinga su relación laboral: a.- En virtud de expediente de regulación de empleo.b.- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.c.- Por despido. d.- Por despido basado en causas objetivas. e.- Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3 y 50 del ET f.- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador. g.- Por resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.

**32 Artículo 55.1 ET. Forma y efectos del despido disciplinario.** 1.- El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

**33 Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.** . La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes: a.- Comunicación escrita al trabajador expresando la causa. (...).

**34** 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.

**35** No establece como pero suponemos que el trabajador se encontrará ante las mismas dificultades que las comentas anteriormente en la Disposición Transitoria Segunda.

**36** 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.

**BOLETÍN  
INFORMATIVO  
Nº 81  
ENERO 2003**

**COORDINACIÓN  
SECRETARIADO PERMANENTE  
DEL  
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN  
GABINETE  
JURÍDICO  
CONFEDERAL**

**DISEÑO  
MAQUETACIÓN  
SR NUA**

**IMPRESIÓN  
SERVICIOS REPROGRÁFICOS  
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN  
SAGUNTO, 15 - 1º  
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28  
FAX.: 91 445 31 32**

