



# Doce preguntas clave para conocer la Reforma del Desempleo

LAS IMPORTANTES NOVEDADES Y CONSECUENCIAS PRÁCTICAS QUE ESTÁ TENIENDO EL REAL DECRETO-LEY 5/2002, TODAVÍA VIGENTE, SON DE IMPRESCINDIBLE CONOCIMIENTO PARA LAS EMPRESAS Y PARA TODOS LOS QUE INTERVIENEN EN LAS RELACIONES LABORALES.

SIN EMBARGO, DEBE TENERSE EN CUENTA QUE AL CIERRE DE ESTA REVISTA SE ESTÁ TRAMITANDO EN EL CONGRESO, COMO LEY, EL TEXTO DEL REAL DECRETO-LEY. POR ELLO Y, SOBRE TODO, TRAS LA REUNIÓN MANTENIDA EL PASADO 7 DE OCTUBRE ENTRE EL MINISTRO DE TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES, ES POSIBLE QUE ALGUNAS DE LAS CUESTIONES INDICADAS VARÍEN CUANDO ESTA NUEVA NORMA VEA LA LUZ. SEGUIDAMENTE SE RESPONDE, DE FORMA SINTÉTICA, A ALGUNA DE LAS MÁS IMPORTANTES PREGUNTAS QUE HA SUSCITADO LA REFORMA.

## 1. ¿Es preciso impugnar el despido para acceder al desempleo?

La decisión empresarial de despedir se considera ahora causa de situación legal de desempleo.

## 2. ¿Cuándo sigue siendo necesario que se impugne el despido?

Además de si el trabajador busca una declaración de nulidad o improcedencia del despido, en todo caso si quiere recibir exenta de impuestos la indemnización legal correspondiente al despido improcedente (45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades).

## 3. ¿Cómo se acredita la situación legal de desempleo?

En caso de despido, y a falta de reglamentación expresa, se acredita: (i) con la carta de despido o (ii) con el acta de conciliación administrativa o judicial o la resolución judicial declarando la procedencia o improcedencia del despido.

## 4. ¿Qué novedad debe hacerse constar en el certificado de empresa?

Debe hacerse constar el período de vacaciones anuales retribuidas que no haya sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la relación laboral. Por ejemplo, si el despido se produce el 1 de julio de 2002 y en esa fecha quedan pendientes 15 días de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, ese período de 15 días debe hacerse constar en el certificado de empresa. Hay que cotizar a la Seguridad Social por este período completando las bases de los períodos previos al cese.

## 5. En caso de haber vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas: ¿cuándo nace el derecho a las prestaciones?

Comienza y nace una vez transcurrido el período de vacaciones. Siguiendo con el anterior ejemplo (despido el 1 de julio de 2002, quedando 15 días

de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas), la situación legal de desempleo se traslada al 16 de julio y el nacimiento del derecho al 17 de julio.

## 6. ¿En qué supuestos hay que seguir abonando los salarios de tramitación?





Los llamados salarios de tramitación eran los salarios que el trabajador tenía derecho a percibir en caso de despido improcedente (así como despido nulo) por el período entre la fecha de despido y la notificación de la sentencia que declarara la improcedencia (o la nulidad). Tras el Real Decreto-Ley, las empresas no tienen que abonar al trabajador despedido los salarios de tramitación aunque el despido sea declarado improcedente, siempre que no opten por la readmisión. Los supuestos en que las empresas seguirán teniendo que abonar salarios de tramitación serán: en caso de despido declarado nulo; en caso de despido impro-



cedente de representante legal de los trabajadores y dicho representante opte por la readmisión; en caso de despido improcedente en el que la empresa opte por la readmisión.

#### **7. En caso de readmisión del trabajador, ¿qué nuevas obligaciones se imponen a las empresas?**

Si desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia el trabajador despedido hubiera percibido prestaciones por desempleo, el empresario debe ingresar a la Entidad Gestora de aquellas prestaciones (INEM) las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios de tramitación dejados de percibir por el mismo y que éste tiene derecho a percibir como consecuencia de la readmisión. Además, el empresario debe instar el alta del trabajador en la Seguridad Social con efectos desde la fecha del despido cotizando por ese período, que se considerará de ocupación cotizada a todos los efectos.

#### **8. ¿Qué obligaciones tienen los beneficiarios del desempleo? ¿Qué es el compromiso de actividad? ¿Qué es colocación adecuada?**

Las nuevas obligaciones que se les imponen son básicamente: suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad y buscar activamente empleo.

El compromiso de actividad es el que se adquiere de buscar activamente empleo y aceptar una colocación adecuada. La definición de **colocación adecuada** se halla en el complejo apartado 3 del artículo 231 de la Ley General de la Seguridad Social, modificado por el Real Decreto-Ley 5/2002. El rechazo de una colocación adecuada puede suponer la extinción de las prestaciones por desempleo.

#### **9. ¿Se considera renta computable para acceder al subsidio la indemnización por extinción del contrato de trabajo?**

Desde el Real Decreto-Ley 5/2002 la respuesta es inequívocamente afir-

### CLAVES DE LA REFORMA

1. Supresión parcial de los salarios de tramitación.
2. Nuevas obligaciones a los perceptores de prestaciones por desempleo.
3. Innecesariedad de impugnar el despido para acceder a la situación legal de desempleo.
4. Nuevo concepto de «compromiso de actividad».
5. Pérdida de las prestaciones por desempleo ante el rechazo de ofertas de colocación adecuadas.
6. Incompatibilidad entre el subsidio y la indemnización por extinción del contrato.
7. Compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo por cuenta ajena.
8. Supresión progresiva del subsidio agrario.
9. Introducción del programa de renta activa de inserción para 2002.

mativa, lo que probablemente conllevará un cambio en el futuro en la negociación de algunos expedientes de regulación de empleo (e.r.e.) en los que hasta ahora los trabajadores despedidos de determinada edad pasaban a percibir la prestación por desempleo durante dos años y luego, a partir de los 52 años, el llamado subsidio de prejubilación, pero completados con complementos empresariales. Hay que precisar, no obstante, que lo anterior no se aplica a los e.r.e. iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2002.

#### **10. ¿Es compatible el subsidio de desempleo o de la renta activa de inserción con el trabajo por cuenta ajena?**

Respecto del subsidio por desem-



pleo es posible compatibilizarlo en los términos establecidos en la disposición transitoria quinta del Real Decreto-Ley 5/2002, en donde se regulan las ayudas que percibirán las empresas y los beneficiarios del subsidio. El empresario deberá completar la cuantía del subsidio de desempleo que percibe el trabajador hasta el salario que corresponda al mismo (por ejemplo, en el convenio colectivo). El empresario tiene que cotizar, sin embargo, por el total del salario, incluyendo el importe del subsidio. Lo mismo sucede básicamente con la renta activa de inserción [disposición adicional primera, uno, 8.ª 4) del Real Decreto-Ley 5/2002].

**11. ¿Las empresas pueden sustituir trabajadores en formación por otros beneficiarios del desempleo?** Lo pueden hacer en los términos esta-



blecidos en la disposición transitoria sexta del Real Decreto-Ley 5/2002. Ha de tratarse de empresas que tengan hasta 100 trabajadores y las acciones de formación han de estar financiadas por las Administraciones Públicas. El empresario deberá completar la cuantía del subsidio de desempleo que percibe el trabajador hasta el

salario que corresponda al trabajador (por ejemplo, en el convenio colectivo). El empresario tiene que cotizar, sin embargo, por el total del salario, incluyendo el importe del subsidio.

**12. ¿Existe cambio de bonificación en la contratación de mujeres desempleadas en los 24 meses siguientes al parto?**

Ya no se exige que lleven 12 meses o más inscritas en la oficina de empleo. ■

Fuente:

*La Gaceta de los Negocios*. Entrevista realizada a Ignacio García-Perrote Escartín socio director del Departamento de Derecho Laboral de *Uría & Menéndez Abogados*.



Para más información:  
*Comentarios de urgencia a la reforma del sistema de protección por desempleo. Nuevo régimen jurídico del despido, de los salarios de tramitación y del desempleo.*  
Coordinado:  
Ignacio García-Perrote Escartín.  
Julio 2002 | PVP: 18,72 €

## A ENMENDAR...

En opinión de los expertos hay algunos aspectos de la regulación contenida en el Real Decreto Ley que deberían subsanarse o mejorarse con la nueva Ley, entre ellos se citan:

- ▶ La posibilidad recogida en la DA Tercera que admite plantear demandas de oficio por el INEM.
- ▶ Aclaración del tema relativo a vacaciones.
- ▶ Mejora de la redacción de la norma en los casos de despido improcedente.
- ▶ Aclaración de la responsabilidad del FOGASA en caso de insolvencia empresarial por los salarios de tramitación.
- ▶ Posible responsabilidad del Estado cuando hay salarios de tramitación y la sentencia tarda más de 60 días en dictarse.

## COLOCACIÓN ADECUADA

Uno de los puntos más controvertidos por la reforma ha sido el alcance del término «colocación adecuada». Explicamos a continuación su significado, actualmente en vigor, sin perjuicio de que, como ya indicamos anteriormente, el texto en tramitación introduzca nuevos matices.

Según el artículo 231.3 de la Ley General de la Seguridad Social, se entiende por tal la profesión demandada por el trabajador y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por tal la coincidente con la última actividad laboral desempeñada. Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones,

además de las anteriores también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del Servicio Público de Empleo puedan ser ejercidas por el trabajador.

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

La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada con independencia de la duración del trabajo, –indefinida o temporal–, de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial o de la cotización o no por la contingencia de desempleo, siempre que implique un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, o aunque se trate de trabajos de colaboración social.

El salario correspondiente a la colocación para que ésta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al salario mínimo interprofesional una vez descontados de aquél los gastos de desplazamiento.